



MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE LA REPÚBLICA DOMINICANA
Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente

PROGRAMA NACIONAL DE INDUCCIÓN PARA DOCENTES DE NUEVO INGRESO 2022-2023: UNA EXPERIENCIA DE ÉXITO



**Ministerio de Educación de la República Dominicana, Minerd
Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente, VACD**

Comisión Nacional de Inducción

Francisco De Oleo Ramírez

Viceministro de Acreditación y Certificación Docente, Minerd

Ancell Scheker

Viceministra de Servicios Técnicos y Pedagógicos, Minerd

Francisco Ramírez

Director Ejecutivo, Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio, Inafocam

Nuryys del Carmen González Durán

Rectora, Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña, Isfodosu

Tania Jiménez Rosa

Directora de Inducción, Minerd

Equipo Técnico Operativo (ETO)

Inafocam

- Julia Margarita Ubiera
- Gelson José
- Navarro Paulino
- Leonardo De la Cruz
- Reyna Martínez

Isfodosu

- Carmen Gálvez
- Bilda Valentín
- Ramón Vilorio
- Fidel Fabián

Instituto 512

- Ángela Español
- Ernesto Díaz
- Sharon Schanabel
- Michelle Guzmán
- Sandra Espaillat

Dirección de Inducción

- Andrea Beatriz Taveras
- Jéssica Indhira
- Jazmín White
- Juan Antonio Martínez
- Yahaira Del Carmen
- Peña Saldaña

Sistematización y redacción

- Altagracia Pozo Ruiz
- Consultora para la Sistematización del PNI

Diseño y diagramación

Dirección de Comunicaciones y Relaciones Públicas, Minerd

El presente documento ha sido elaborado a partir del proceso de sistematización según fases del Programa Nacional de Inducción y los resultados de la evaluación del mismo.



Gobierno de la República Dominicana

Luis Abinader
Presidente de la República

Raquel Peña
Vicepresidenta de la República

Ángel Hernández
Ministro de Educación

ÍNDICE DE CONTENIDO

PRÓLOGO	4
INTRODUCCIÓN	8
PRIMERA PARTE:	
PROGRAMA NACIONAL DE INDUCCIÓN:	12
FUNDAMENTOS, ANTECEDENTES Y CONTEXTO	
Naturaleza, Características y Objetivos del Programa	14
Naturaleza del PNI	14
Características del PNI	14
Objetivos del Programa Nacional de Inducción	16
Marco de referencia y antecedentes	17
Marco de Referencia	17
Antecedentes del Programa Nacional de Inducción 2022-2023	18
Fundamentos Legales del PNI	21
SEGUNDA PARTE:	
GESTIÓN DEL PROGRAMA NACIONAL DE INDUCCIÓN 2022-2023	26
Gestión Estratégica PNI. Una Experiencia Replicable	29
La Comisión Nacional de Inducción; una experiencia de cogestión con responsabilidades compartidas	30
Fases del Programa Nacional de Inducción a Docentes	32
Estrategias de Intervención en el Programa Nacional de Inducción	35
– La formación complementaria en el PNI	35
– La acción tutorial en el PNI	39
La Gestión Pedagógica	40
El diseño y estructura de los Módulos de formación complementaria	40
Coordinación Pedagógica con las IES participantes	44
Plataforma Tecnológica de Formación	46
Acción Tutorial	47
Tutor-acompañante	48
Reclutamiento, selección y asignación de personal docente para ejercer funciones de tutoría.	50

La Gestión Operativa	56
Gestión de Información y Comunicación	59
La Gestión Administrativa y Financiera	63
La Gestión de Integración y Calidad	67
Identificación de Buenas Prácticas	78
Enfoques o Perspectivas de la Evaluación en el marco del PNI	80
Evaluación del Desempeño del Docente	80
TERCERA PARTE:	
EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN Y LAS ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN POR LOS ACTORES DEL PNI	86
Objetivo y Metodología	89
Objetivos de la Evaluación de la Gestión del PNI	89
Herramientas y Criterios para la Recolección de Datos	91
Resultados de la Evaluación de la Gestión y Estrategias de intervención del PNI	95
Resultados cualitativos del PNI a partir de los grupos focales	105
CUARTA PARTE:	
RESULTADOS DEL PROGRAMA Y LECCIONES APRENDIDAS: EN RUTA HACIA LA TRANSFORMACIÓN EDUCATIVA	116
Programa Nacional de Inducción en Cifras	118
Resultados de la Formación Complementaria	119
Resultados de la Acción Tutorial	121
Desarrollo de Competencias de Investigación para El Desarrollo Profesional Docente	123
Incidencias Identificadas Durante el Desarrollo del PNI	125
Cierre del Programa Nacional de Inducción	127
Lecciones Aprendidas y Recomendaciones	133
Recomendaciones para la mejora de próximas experiencias	138
Referencia Bibliográfica	140
Anexos	143

«Se debe avanzar hacia una formación integral entre los conocimientos disciplinarios y pedagógicos, como también en competencias blandas que permitan a los docentes nóveles desenvolverse exitosamente en contextos educativos altamente complejos».

—Rozas y Velgara, 2013

PRÓLOGO

El Ministerio de Educación de la República Dominicana en correspondencia con la perspectiva estratégica de cambio y mejora continua del excelentísimo presidente de la República Luís Rodolfo Abinader Corona, ha impulsado diversos procesos y estrategias tendentes a fortalecer y atender factores que inciden en la calidad de la educación, siendo uno de los principales factores, la profesionalización del personal docente.

En este sentido, desde la Dirección de Inducción del Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente, se articuló el diseño y cogestionó el Programa Nacional de Inducción (PNI) a Docentes de nuevo ingreso, durante el periodo escolar 2022-2023, mediante una Comisión Nacional, integrada por el Inafocam, el Isfodosu, el Viceministerio de Servicios Técnicos y Pedagógicos (VSTP) y el Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente (VACD), quién la preside.

Este programa se desarrolla en cumplimiento a la Ley General de Educación 66-97; el Pacto Nacional para la reforma educativa del 2014; la Ley 41-08 de Función Pública; la Estrategia Nacional de Desarrollo; el Reglamento del Estatuto del Docente; el Sistema de Carrera Docente y las resoluciones del Ministerio de Educación 17-2014 y 11-2022. A través de este proceso, se procura facilitar la inserción e integración del personal docente al contexto escolar y comunitario donde ha sido asignado después de aprobar concurso, con la finalidad de que supere su periodo probatorio, ingresando así a la carrera docente. Con este proceso se potencia la efectividad de su enseñanza y por ende, se favorece la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

Las principales estrategias de intervención desarrolladas en el marco del Programa Nacional de Inducción son: la formación complementaria y la acción tutorial; ambas estrategias orientadas al fortalecimiento y desarrollo de capacidades profesionales de la función docente, a saber: *Planificar, gestionar el aula, gestionar el currículo, impartir docencia, evaluar los aprendizajes, reflexionar sobre la efectividad de su práctica profesional y colaborar desarrollando su liderazgo pedagógico.*

Esta experiencia de inducción docente, única en América Latina y el Caribe, por su **cobertura, alcance y gestión colaborativa**, ha sido considerada una experiencia de éxito digna de ser replicable. Su amplia **cobertura**, impactando a 23 872 nuevos docentes y 4092 miembros del personal técnico docente formados como tutores/acompañantes de los ciento veintidós (122) distritos y las dieciocho (18) regionales de educación del país. **Su alcance**, visto desde la profundidad con que se trabajó el desarrollo de competencias, asociadas a las diez funciones del cargo, previstas en los estándares profesionales y del desempeño, donde se priorizaron aquellas competencias esenciales para un efectivo ejercicio profesional docente. Las habilidades para la efectiva integración de las tecnologías generaron un impacto positivo en los procesos de gestión curricular. Se generaron múltiples innovaciones pedagógicas con el uso de herramientas diversas. De igual modo, los procesos de planificación y evaluación desde un enfoque de competencias, dieron un salto cualitativo, considerando la cobertura y profundidad en el desarrollo curricular. En ese mismo orden, las evidencias de gestión de aula, registradas mediante filmicas de los salones de clases de los docentes participantes develan el fortalecimiento de los aspectos organizacionales, motivacionales y de manejo del tiempo en las aulas de los docentes inducidos, lo cual tiene un impacto directo en la calidad de los aprendizajes.

La **gestión colaborativa**, que logró articular las tareas inherentes a cada una de las cuatro fases del Programa: 1) Fase preparatoria, 2) Fase de implementación, 3) Fase de Seguimiento y Monitoreo, 4) Fase de sistematización y evaluación. Dicha gestión se caracterizó por altos niveles de responsabilidad de las instancias e instituciones de cogestión del PNI y de soporte e implementación del PNI, destacándose el involucramiento de diecinueve (19) Instituciones de Educación Superior (IES), el área de RRHH, la Dirección de tecnología del Miner y el Instituto 512 de Inicia Educación.

Mediante un Equipo Técnico Operativo (ETO), se logró la articulación funcional operativa que mantuvo la focalización en el desarrollo profesional de los docentes, un monitoreo sistémico para dar seguimiento al cumplimiento de las tareas y resultados previstos y una evaluación de 360 grados que permitió analizar los procesos desde diversas perspectivas, destacándose los altos niveles de satisfacción de los docentes con las estrategias de intervención en las diversas dimensiones evaluadas, al calificarlas de excelentes. De igual modo, la búsqueda constante de mejora continua, así como, el esfuerzo, dedicación de tiempo y constancia de esta nueva generación de docentes, donde tenemos puestas nuestras esperanzas y confianza, que, en conjunto, garantizaron el éxito del proceso. Por lo tanto, esta gestión educativa está convencida de que podemos cambiar el país, desde las aulas.

El Proceso de sistematización parte de una reflexión crítica y participativa de todos los actores implicados en el PNI y análisis de informes de las instancias involucradas que permitió ordenar y organizar dinámicas, procesos, resultados y lecciones aprendidas de esta experiencia de inducción docente. Por tanto, este informe evidencia, no sólo las características distintivas del diseño, implementación, seguimiento y evaluación del PNI; además, devela el esfuerzo de sistematización de las diversas dimensiones de gestión del Programa, sus fases y estrategias, lo que ha permitido aprender de la práctica y tomar decisiones orientadas a garantizar la sostenibilidad e institucionalización de esta exitosa experiencia, como tramo esencial del Sistema de Carrera Docente en la República Dominicana.

Al presentar a la comunidad educativa nacional los resultados alcanzados en este innovador Programa Nacional de Inducción, lo hacemos convencidos de que la ejecución y culminación exitosa de la primera cohorte que impactó a 23 872 nuevos docentes constituye un hito en la historia de la educación nacional y resulta a la vez un signo revelador de que, a partir de estas nuevas generaciones de docentes, en corto tiempo la educación transitará y alcanzará estadios superiores de calidad, que favorecerá la confianza e imagen profesional de nuestros docentes.

Expresamos nuestro agradecimiento al Presidente de la República Luis Rodolfo Abinader Corona por todo su empeño y apoyo a las políticas educativas transformadoras que se ejecutan desde el Ministerio de Educación y especialmente porque su visión ha sido un gran estímulo para la consolidación y fortalecimiento de la carrera docente en el país.

Finalmente, agradecer a todo el personal técnico y administrativo del sistema que bajo la coherente y efectiva coordinación del Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente lograron en corto tiempo desarrollar un innovador Programa Nacional de Inducción, al cual se manifiesta como una gran experiencia de éxito, primera y única en América Latina.



Dr. Ángel Hernández Castillo
Ministro de Educación República Dominicana



«Un buen maestro puede
crear esperanza, encender
la imaginación e inspirar
amor por el aprendizaje».

—Brad Henry

«Todo el que recuerda su propia formación, recuerda a sus maestros, no los métodos o técnicas. El maestro es el corazón del sistema educativo».

—**Sidney Hook**

INTRODUCCIÓN

El desarrollo profesional del personal docente constituye un área de especial atención del Ministerio de Educación por su incidencia en los ejes 1 y 2 del Plan Estratégico 2021-2024. El eje nro. 1 está referido al mejoramiento sostenido de la calidad del servicio de educación, y el nro. 2, al desarrollo de las competencias y bienestar del personal docente. De ahí la relevancia del Programa Nacional de Inducción (PNI) al personal docente de los diferentes niveles, ciclos, áreas, modalidades y subsistemas que se incorpora al Sistema Educativo Preuniversitario en la República Dominicana.

El presente informe es el resultado del esfuerzo de sistematización del Programa Nacional de Inducción (PNI), 2022-2023 en sus cuatro fases (Preparatoria, Implementación, Monitoreo y Seguimiento, y Evaluación), destacando sus características de diseño e implementación. A través del mismo, se procura evidenciar la pertinencia de esta experiencia para potenciar el desarrollo profesional de sus principales actores.

La sistematización ha sido concebida desde el PNI como un proceso holístico, sistémico y estructurado, que pretende aportar elementos fundamentales para el análisis, la reflexión crítica y participativa sobre las fortalezas y oportunidades de mejora de esta experiencia, con miras a su institucionalización y sostenibilidad.

Desde esta perspectiva, el proceso de sistematización del PNI 2022-2023 tiene como propósito:

- Lograr aprendizajes significativos en los actores que intervienen en el Programa Nacional de Inducción, desde una comprensión profunda de su intencionalidad y de la necesidad de alineamiento de las estrategias de intervención para el logro de resultados previstos;
- Valorar los aportes y oportunidades de mejora de los procesos y resultados del PNI de manera crítica, reflexiva y participativa, con la intención de perfeccionarlos para futuras experiencias;
- Desarrollar capacidades para gestionar y articular objetivos, estrategias, procesos y resultados de una manera efectiva, eficaz y sostenible.

El Informe está estructurado cuatro partes, que abordan el PNI 2022-2023 considerando sus referentes, antecedentes, marco legal, naturaleza, modelo de gestión, desarrollo y resultados. Para cada fase se abordan sus objetivos, metodología, organización, resultados y lecciones aprendidas.

De forma sucinta se describen las partes en que se estructura el presente informe.

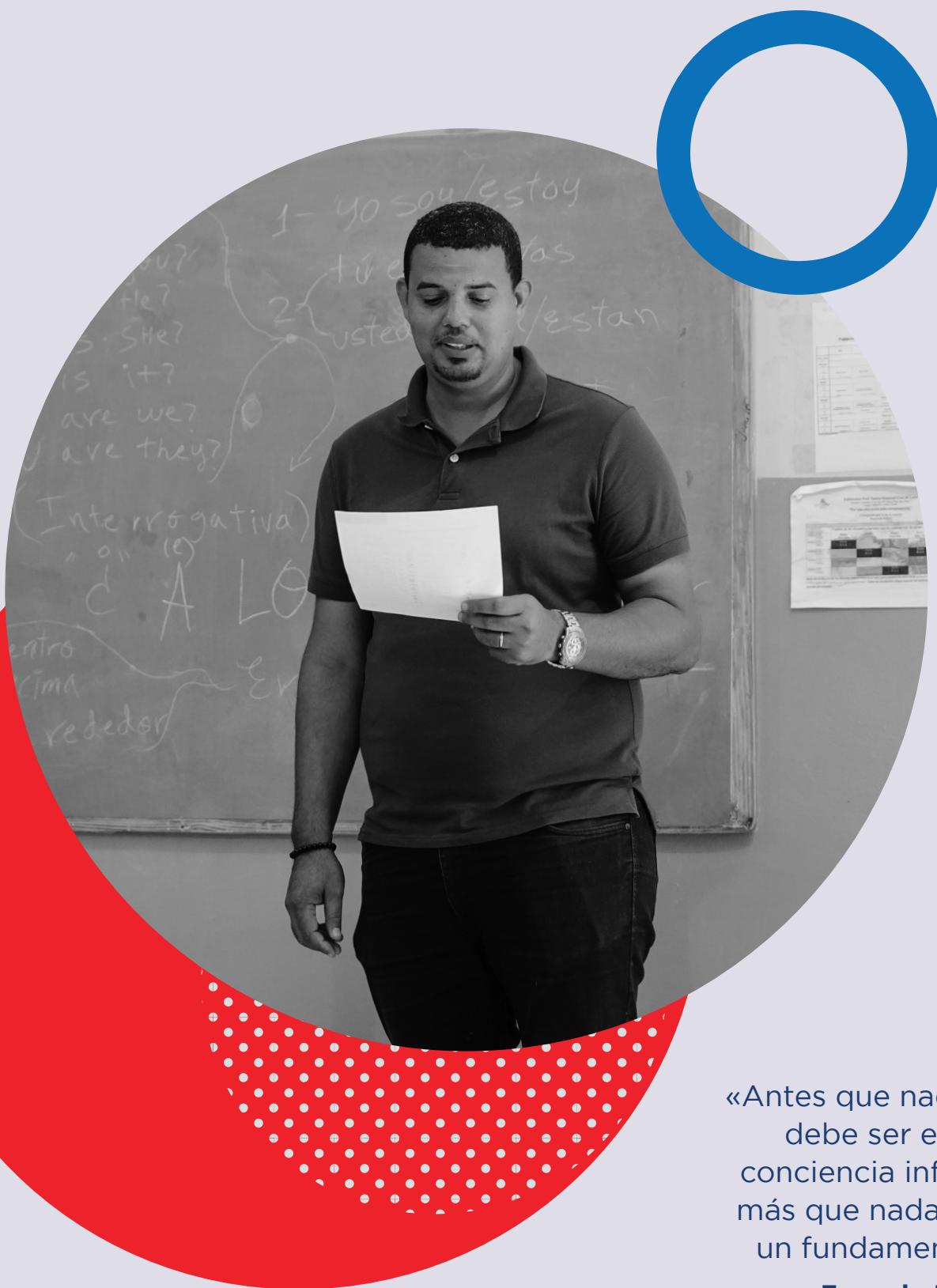
- **Parte I- Fundamentos, Antecedentes y contexto del PNI** - Destaca la pertinencia de los procesos de inducción en el marco de experiencia desarrollo docente, desde una perspectiva nacional considerando el contexto educativo de la República Dominicana y una perspectiva más amplia, considerando un contexto más global. Se abordan los efectos positivos y el impacto que los estudiosos del tema otorgan a estos programas de inducción. De igual modo, aportes de experiencias de inducción previas, desarrolladas en el contexto local, así como los componentes, naturaleza y objetivos del Programa.
- **Parte II- Gestión del Programa Nacional de Inducción 2022-2023** - En este apartado se destacan las dinámicas de gestión del Programa, considerando la gestión estratégica, pedagógica, operativa, de la información, administrativa-financiera y de la calidad. Se consideran los mecanismos, procesos y estilos presentes en la dinámica de gestión del Programa Nacional de Inducción que, según los testimonios de los actores, emergen durante su desarrollo.
- **Parte III – Evaluación del Programa Nacional de Inducción** - En este apartado se considera desde la metodología, intencionalidad y resultados de la evaluación del programa, considerando una perspectiva cuantitativa y cualitativa.
- **Parte IV-Resultados del PNI y lecciones aprendidas** - Se resumen los principales logros, fortalezas, oportunidades y lecciones aprendidas del proceso como base para mejorar las próximas experiencias.

La metodología de sistematización se basa en un análisis descriptivo - síntesis a partir de los aportes, valoraciones y relatos de actores que participaron en el PNI 2022-2023, así como en el análisis documental, a través de:

- Cuestionarios o instrumentos de evaluación cualitativo y cuantitativo;
- Grupos focales a través de los cuales se recogen las experiencias de los principales actores del proceso mediante instrumentos estructurados;
- Consultas y revisión documental de fuentes primarias y secundarias;
- Análisis de entrevistas, informes y resultados de talleres.

El PNI 2022-2023 representó un esfuerzo interinstitucional entre el Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente, el Inafocam, y un conjunto de diecinueve universidades coordinadas pedagógicamente por el Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña. Isfodosu que trabajaron de manera articulada para garantizar el efectivo desarrollo de esta experiencia de inducción, que impactó 23 872 docentes de nuevo ingreso al sistema público preuniversitario en la República Dominicana, de las 18 Regionales Educativas a nivel nacional.

Esta experiencia constituye un hito histórico en el Sistema Educativo de la República Dominicana, considerando las características de gestión implicadas, el alcance, la cobertura e impacto, convirtiéndose en una experiencia única en América Latina.



«Antes que nada, el maestro debe ser educador de la conciencia infantil y juvenil; más que nada, la escuela es un fundamento de moral».

—Eugenio María de Hostos



«La transformación del sistema educativo dominicano no es solo una cuestión de actualizar leyes y crear nuevas instituciones. Es un cambio de paradigma que requiere un compromiso de todos los actores involucrados: el gobierno, las instituciones educativas, los empleadores, los trabajadores y la sociedad en general. Es necesario un cambio cultural que valore el aprendizaje a lo largo de la vida y reconozca la importancia de las competencias para el desarrollo personal y profesional».

—Radhamés Mejía

PRIMERA PARTE

PROGRAMA NACIONAL DE INDUCCIÓN: FUNDAMENTOS, ANTECEDENTES Y CONTEXTO

NATURALEZA, CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Naturaleza del PNI

El Programa Nacional de Inducción se fundamenta en un enfoque de autodesarrollo profesional, utilizando como estrategias relevantes las tutorías y el acompañamiento individualizado en el centro, así como la autoevaluación y evaluación formativa, apoyadas en la virtualidad, los talleres de capacitación presencial, el seguimiento y la orientación permanente, y la evaluación y sistematización del desempeño.

En particular, el Programa está caracterizado por una visión sistémica, e incorpora una serie de subsistemas organizativos y formativos (selección/formación de tutores, tutoría, formación concurrente de docentes principiantes, evaluación del programa y de su impacto) destinados a procurar, entre otros aspectos, el conocimiento e integración a la estructura de la institución (entorno, ambientes, normas y rutinas) del docente principiante, así como a apoyar su desarrollo profesional, potenciando sus capacidades para la vinculación exitosa a la función educativa.

Este programa, está basado en los últimos estudios y avance sobre el desarrollo profesional y conocimiento del docente. Más concretamente, asume los principios de la enseñanza basada en la evidencia y en la mejora de la práctica, a través de la reflexión colegiada y del desarrollo profesional individualizado como modelo de inducción, descrito anteriormente.

Características del PNI

Para el logro de los objetivos antes descritos, el PNI descansa en cuatro pilares: la Acción Tutorial y Planes de Autodesarrollo Profesional, el Desarrollo Profesional Individualizado, la Gestión del Programa de Inducción, y en una Plataforma Virtual, según se muestra en esquema a continuación.

Aspectos fundamentales que garantizan su sostenibilidad



Fuente: Programa Nacional de Inducción dirigido a: Docentes de Nuevo Ingreso al Sistema Educativo Público Preuniversitario de la República Dominicana.

Para la definición de los objetivos pertinentes, construcción de contenidos, formación y perfiles de tutores que aseguren la implementación adecuada del Programa, acorde a lo establecido en la Guía Específica Aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente (2016), se asumieron tres (3) tipos de indicadores resumidos en el esquema 2.

Aplicación de los Estándares y sus Tipos de Indicadores para Orientar los Objetivos del Proceso de Inducción



Fuente: Guía Específica. Aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente, 2016

En la Guía de Estándares de Desempeño también se establecen otros elementos relevantes para la puesta en marcha del PNI, tales como: informaciones administrativas, reglamentarias o normativas, dotación de facilidades, estructuras y personal técnico especializado y operativo.

El Programa Nacional de Inducción (PNI) se desarrolló mediante tres estrategias de intervención:

1. La Formación Complementaria consta de módulos cuyo propósito es reforzar o mejorar sustancialmente las competencias de los maestros principiantes. A éstos se suman acciones formativas complementarias (cursos, talleres, seminarios, actividades de innovación educativa y manejo de Tic), con el fin de complementar y superar las dificultades evidenciadas en el proceso de inducción. En este sentido, los objetivos previstos en cada indicador para la formación complementaria están alineados a los Estándares Profesionales de la Carrera Docente;
2. La Acción Tutorial, por su parte, está dirigida a proporcionar apoyo y orientación al/la docente de nuevo ingreso en el momento de su inserción e integración al centro educativo, para reducir las tensiones y dificultades que suelen afectar el desempeño de quien inicia su ejercicio profesional en la docencia. La puesta en marcha de esta estrategia está fundamentada en componentes claves, tales como la definición del perfil y selección de los tutores, así como la capacitación conforme a Estándares;
3. Por último, se tiene el Proceso de Gestión incluye cuatro fases:
 - Preparatoria,
 - Implementación,
 - Seguimiento, Monitoreo y Sistematización, y
 - Evaluación

Objetivos del Programa Nacional de Inducción

El Programa Nacional de Inducción constituye el tercer eslabón en el Sistema de Carrera Docente en República Dominicana está bajo la Resolución 11-2022.

En la Guía Específica de Aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente, se establece que el PNI se concibe “*como un proceso planificado de formación continua y acompañamiento sistemático a los docentes que ingresan al sistema educativo preuniversitario, para proporcionarles las condiciones idóneas que le permitan una adecuada inserción a la cultura institucional del centro educativo y su entorno comunitario*”. Se busca, además, desarrollar en estos docentes actitudes, conocimientos, destrezas y capacidades necesarias para la función docente, tales como: dominio del currículo, de la planificación, organización y desarrollo de prácticas efectivas, gestión de aula, manejo del tiempo, de la disciplina, evaluación del aprendizaje de los estudiantes, manejo de relaciones interpersonales e impulso hacia el trabajo colaborativo.

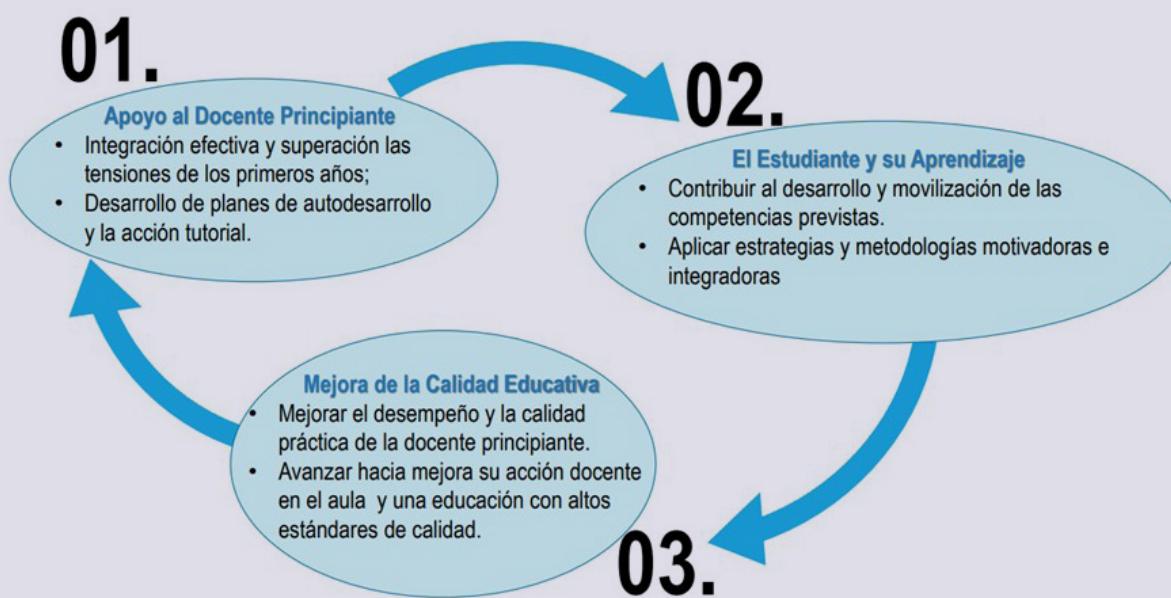
Su objetivo general es propiciar que el docente de nuevo ingreso logre insertarse al contexto escolar, social, cultural y comunitario, movilice eficientemente las competencias desarrolladas durante su formación inicial y comience un ejercicio profesional de calidad, acorde con los estándares profesionales y del desempeño para la certificación y desarrollo de la carrera docente definidos en el país. Entre los resultados esperados cabe citar:

- **Resultado 1.** Docentes de nuevo ingreso capacitados y acompañados para su inserción profesional al contexto escolar y comunitario al que ha sido asignado para ejercer su labor educativa;
- **Resultado 2.** Docentes principiantes disponen de recursos didácticos suficientes y de acompañamiento individualizado para su inserción eficaz en la tarea docente en centros educativos;
- **Resultado 3.** Docentes principiantes evaluados y certificados para su ingreso formal a la carrera docente;

En consecuencia, el Programa Nacional de Inducción (PNI) fue diseñado para potenciar la construcción de habilidades para el autodesarrollo profesional, la auto reflexión, evaluación y mejora continua de la práctica profesional de los docentes noveles y de la acción tutorial.

El esquema a continuación resume los resultados esperados a corto y mediano plazo del PNI.

Impacto Cualitativo Esperado del Proceso de Inducción 2022-2023



Fuente: Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente del Minerd (s.f) brochure-PNI.

MARCO DE REFERENCIA Y ANTECEDENTES

Marco de Referencia

La inducción docente es una etapa crucial en la carrera de los educadores, caracterizada por una acumulación de dudas, inseguridades y ansiedad al adentrarse en la práctica de enseñar. Esta fase es decisiva para la adquisición de conocimientos y competencias profesionales en un corto plazo, a menudo enfrentada en aislamiento, como describen Marcelo y Vaillant (2015).

Marcelo, basándose en Wilson y D'Arcy (2009), define la inducción como “el proceso mediante el cual la escuela implementa un programa sistemático de apoyo para introducir a los profesores en la profesión, ayudándoles a abordar problemas de manera que refuerce su autonomía profesional y fomente su desarrollo continuo”. Este autor resalta el rol esencial de la escuela en proveer el apoyo necesario y considera el desarrollo profesional como un proceso continuo, subrayando que los profesores no son productos finales, sino “sujetos en constante evolución y desarrollo” (Tister, 1980).

A nivel internacional, los programas de inducción representan una respuesta institucional a la necesidad de proporcionar a los nuevos docentes un entorno propicio para su crecimiento y desarrollo profesional (Marcelo y Vaillant, 2017). El Sistema de Información de Tendencias Educativas para América Latina (Siteal) de la UNESCO reporta que las leyes de educación en América Latina destacan la importancia de la formación, capacitación y actualización docente, ejecutada a través de diversas instituciones, incluyendo instituciones públicas y privadas, organismos gubernamentales, empresas y sindicatos (Vezub, 2019).

Wong (2004) sugiere que un programa de inducción efectivo debe incluir metas claramente definidas basadas en evidencia, recursos financieros suficientes, apoyo directivo y de colegas, mentores experimentados en áreas relevantes, formación de mentores, reducción de la carga laboral para nuevos docentes y mentores, reuniones sistemáticas entre mentores y nuevos docentes, oportunidades de observación de prácticas experimentadas, interacción continua entre docentes, talleres específicos, y una orientación abarcadora que incluya cursos sobre temas relevantes, con una duración mínima de uno a dos años, enfocándose más en el asesoramiento y apoyo que en la evaluación.

Estudios fundamentales en el campo de la educación, como el realizado por Smith e Ingersoll en el año 2004, subrayan que la implementación de programas de inducción estructurados de manera adecuada juega un papel crucial en la mejora de diversos aspectos del desempeño y bienestar docente. Según estos autores, dichos programas no solo incrementan la satisfacción laboral entre los profesores, sino que también elevan su eficacia en la enseñanza y fomentan una mayor retención del personal educativo. Esta mejora en la retención es particularmente significativa dado que enfrenta uno de los grandes desafíos de los sistemas educativos actuales: la alta tasa de deserción entre los docentes novatos.

Strong (2005), citado en la guía específica para la aplicación de los estándares en el tramo procesual de la inducción docente (Minerd, 2016:56), expone resultados de diversas investigaciones que revelan cómo los docentes principiantes participantes en algún programa de inducción demostraron:

Mejor desempeño en varios aspectos de su práctica docente tales como mantener a los estudiantes en la tarea; uso de prácticas efectivas para el manejo del aula; capacidad para cuestionar y ajustar las actividades de clase y para satisfacer intereses de los estudiantes; mantenimiento de un ambiente positivo en el aula, y la puesta en marcha de una labor de gestión pedagógica exitosa; logros de los estudiantes, con la obtención de mejores calificaciones en las pruebas de aprovechamiento académico; y efectos positivos sobre el desarrollo de una actitud de compromiso docente y la permanencia en la profesión.



En suma, estos programas consiguen buenos resultados porque:

- Se articulan con un modelo de formación centrado en el maestro, la escuela y el desarrollo organizacional;
- Se basan en el análisis de las prácticas y mejores evidencias disponibles acerca de la acción docente en el aula;
- Permiten que la enseñanza se entienda como un proceso exploratorio en el que se prueban nuevas estrategias didácticas, así como analizar las dificultades de implementación en escenarios reales;
- Superan el aislamiento y el trabajo individual;
- Superan la formación de carácter instrumental, carencial y alejado de la escuela; y
- Se centran tanto en el apoyo como en la evaluación.

Además, teorías relacionadas con el desarrollo profesional continuo de los docentes, como las propuestas en las décadas de 1970 y 1980, siguen teniendo relevancia hoy en día. Por ejemplo, el modelo de “Etapas evolutivas de las preocupaciones” desarrollado por Fuller y Brown en 1975, ofrece una perspectiva valiosa sobre cómo los docentes progresan a través de diferentes etapas de preocupaciones y necesidades a lo largo de su carrera. Inicialmente, pueden estar más preocupados por aspectos inmediatos y prácticos de su labor, pero gradualmente sus inquietudes se desplazan hacia el impacto más profundo y a largo plazo de su enseñanza en los estudiantes.

De manera similar, la “Teoría Evolutiva-Cognoscitiva” de Feiman y Floden en 1981, aporta al entendimiento de cómo los docentes desarrollan y modifican sus creencias pedagógicas y metodologías a lo largo del tiempo, en respuesta a sus experiencias y aprendizajes continuos. Esta teoría enfatiza que el desarrollo profesional es un proceso evolutivo que combina elementos cognitivos y contextuales, mostrando cómo la acumulación de experiencia y conocimiento transforma la práctica docente.

Finalmente, el modelo de “Socialización del Profesor” resalta cómo los educadores son influenciados por el entorno escolar y la comunidad educativa en la que trabajan. Este modelo sugiere que la adaptación y la evolución de las percepciones y habilidades pedagógicas de los docentes son procesos continuos, influenciados por las interacciones con colegas, políticas institucionales y las dinámicas del entorno educativo.

En conjunto, estos estudios y teorías proporcionan una comprensión más rica y detallada de cómo se puede apoyar a los docentes a lo largo de su carrera, subrayando la importancia de programas de inducción y desarrollo profesional bien pensados y estructurados para cultivar una fuerza laboral docente eficaz, satisfecha y duradera.

Finalmente, la eficacia de estos programas se evidencia en estudios como el realizado en un distrito escolar suburbano de Kentucky, Estados Unidos, que mostró mejoras significativas en la autoeficacia de los docentes principiantes, con impactos positivos en su capacidad para implementar estrategias de enseñanza efectivas y manejar dinámicas de aula. La participación en programas de inducción se correlaciona con una mayor permanencia en la profesión y una actitud más comprometida hacia la enseñanza (Bacon, 2020; Çobanoğlu y Ayvaz-Tuncel, 2018). Por tanto, la implementación de programas de inducción bien concebidos es crucial para fomentar una fuerza docente competente, comprometida y eficaz.

Antecedentes del Programa Nacional de Inducción 2022-2023

El Programa Nacional de Inducción 2022-2023 estuvo precedido de otras intervenciones por parte del Minerd que en rasgos generales se describen a continuación.

El Proyecto Piloto de Inducción a Docentes Principiantes (IDP, 2015-2016) fue coordinado desde el Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente (VACD) con el Grupo de Investigación FODIP de la Universidad de Barcelona, con Inicia-Educación y el Isfodosu. Estuvo articulado con la Guía Específica

para la Aplicación de los Estándares en el tramo procesual de la inducción docente (Minerd, 2016), a fin de facilitar al docente principiante una correcta inserción e integración al contexto escolar y comunitario mediante procesos sistemáticos y rigurosos de acompañamiento, orientación y apoyo individualizado. Pretendió, además, propiciar un inicio de su desempeño en la profesión docente que motivara su autonomía personal en el contexto escolar, creando así las condiciones para un desarrollo profesional centrado en una cultura escolar inspirada en la calidad y el buen servicio.

De igual modo, contempló cubrir las direcciones regionales 17 y 19 de Monte Plata y Bahoruco del Ministerio de Educación, y dentro de éstas, cada uno de los distritos y respectivos centros educativos en que fueron designados docentes en condición de provisionalidad en el año escolar 2015-2016, involucrando aproximadamente a 446 docentes principiantes y 223 tutores, el total de docentes principiantes de las dos regionales y sus respectivos distritos.

Entre los principales componentes del Proyecto están la acción tutorial, el modelo de desarrollo profesional individualizado, una plataforma virtual, gestión, seguimiento y evaluación. Su enfoque fue sistémico e incorporó una serie de subsistemas organizativos y formativos destinados a procurar, entre otros aspectos, el conocimiento e integración a la estructura de la institución del docente principiante, así como a apoyar su desarrollo profesional potenciando sus capacidades para la vinculación exitosa a la función educativa.

En suma, el Proyecto se basó en los avances y estudios sobre el desarrollo y conocimiento profesional del docente. Más concretamente, asumió los principios de la enseñanza basada en la evidencia de la mejora profesional, a través de la reflexión colegiada y del desarrollo profesional individualizado. Fue diseñado a partir de una serie de criterios que se recogen en el siguiente esquema:

Criterios Base para el diseño del Programa Nacional de Inducción



Fuente: Presentación PNI, 2023.

Las promociones 2018-2020, de los programas de inducción tuvieron como sustento un marco legal particular, la Resolución 1-2018 del MinerD. Su implementación se inicia en el año escolar 2017-2018 bajo la coordinación conjunta del Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente (VACD) y del Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (Inafocam), con el apoyo técnico del Grupo IDEA de la Universidad de Sevilla y el Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC). Como propósito general, asumió facilitar la iniciación, adaptación e integración de los docentes de nuevo ingreso a su ejercicio profesional mediante el acompañamiento y la capacitación, potenciando el desarrollo de sus competencias pedagógicas en las dimensiones establecidas en los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente.

Para el logro de estos fines se abordaron temas tales como: el estudiante y su aprendizaje; el contenido curricular; el proceso de enseñanza-aprendizaje; el compromiso personal y profesional.

Acorde con lo establecido en el artículo 4 de la Resolución 1-2018, el programa incorporó las siguientes fases: sensibilización, selección de acompañantes, capacitación, acompañamiento y seguimiento, monitoreo y evaluación. Del 2018 al 2020 se acompañó en su inserción a la docencia a un total de 10,758 docentes principiantes, distribuidos en las 18 regionales educativas del país, a lo largo de tres promociones o cohortes formativas: 4237 (primera promoción), 908 (segunda promoción), y 5,613 (tercera promoción).

Desde esta etapa inicial el Programa Nacional de Inducción articuló a una gran variedad de actores en los procesos formativos en torno a estas tres figuras claves: acompañantes, tutores y coordinadores académicos.

Junto a estas figuras propias del Programa, se creó en cada regional y sus correspondientes distritos una red de apoyo directo mediante los coordinadores regionales y distritales de inducción, vinculando al proceso también a los enlaces regionales del VACD y del Inafocam. Adicionalmente, los directores escolares jugaron un papel significativo, participando, a partir de la segunda promoción, en capacitaciones presenciales y virtuales, como el Diplomado en Gestión de Procesos de Inducción en el centro educativo, a fin de mejorar la inducción en sus centros, incluyendo un plan de acogida a los docentes de nuevo ingreso. En total, a través de las tres cohortes se involucró a 2,180 acompañantes, 2,628 directores de centros, 166 coordinadores regionales y distritales, y 110 tutores. Toda esta coordinación permitió el despliegue de los dispositivos formativos resumidos en el siguiente esquema.

Dispositivos desplegados en Programas de Inducción 2018 y 2020

CARACTERÍSTICAS DE LA PRIMERA PROMOCIÓN	CARACTERÍSTICAS DE LA SEGUNDA PROMOCIÓN	CARACTERÍSTICAS DE LA TERCERA PROMOCIÓN
<ul style="list-style-type: none">• Jornadas presenciales.• Formación online con 14 módulos formativos.• Acompañamientos presenciales.• Elaboración de diario reflexivo y portafolio en plataforma digital.• Diseño, desarrollo y presentación de buenas prácticas docentes.	<ul style="list-style-type: none">• Formación online con 12 módulos formativos.• Contenidos formativos disponibles en aplicación para dispositivos móviles.• Acompañamientos virtuales.• Elaboración de diario reflexivo y portafolio en plataforma digital.• Diseño, desarrollo y presentación de buenas prácticas docentes.	<ul style="list-style-type: none">• Formación online con 12 módulos formativos.• Contenidos formativos disponibles en aplicación para dispositivos móviles.• Acompañamientos virtuales.• Elaboración de diario reflexivo y portafolio en plataforma digital.• Diseño, desarrollo y presentación de buenas prácticas docentes.

Paralelamente a la formación de los docentes de nuevo ingreso, se desarrolló un plan de formación para los acompañantes, quienes, a pesar de contar con formación previa en acompañamiento (sobre todo los coordinadores de centros), también participaron, entre otras estrategias, en un diplomado específico integrado por doce módulos. También se implementó una formación específica para los coordinadores regionales y distritales, y como se ha señalado, para los directores de centros.

La implementación de un programa de alcance nacional requirió una plataforma tecnológica propia, dando respuesta a las necesidades de formación, acompañamiento, trabajo colaborativo, autoaprendizaje, recopilación de evidencias y apoyo al desarrollo profesional docente. Esta plataforma contó con las siguientes herramientas: círculos de aprendizaje, aula de formación, portafolio, informe de acompañamiento, autoevaluación, evaluación y aplicación Illich Pocket para móviles. El componente virtual del programa adquirió mayor relevancia durante la segunda y tercera promoción, ya que se convirtió en el eje del acompañamiento demandado por la educación a distancia cuando el país atravesaba la pandemia de la COVID-19.

La evaluación realizada por los acompañantes al inicio y al final del programa a los docentes de nuevo ingreso, se llevó a cabo a partir de los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación de la Carrera Docente, definidos por el Minerd. Las tres promociones del Programa concluyeron con cierres pedagógicos en los cuales se mostró una selección de buenas prácticas diseñadas y desarrolladas por los docentes principiantes a lo largo del Programa, como innovaciones didácticas vinculadas con su práctica.

Fundamentos Legales del PNI

La educación es un derecho humano fundamental consagrado en la Constitución de República Dominicana como corresponsabilidad del Estado, de la familia y de las personas, al establecer en el Artículo 63 que: *"Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. En consecuencia, la educación tiene por objeto la formación integral del ser humano a lo largo de toda su vida y debe orientarse hacia el desarrollo de su potencial creativo y de sus valores éticos. Busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica y los demás bienes y valores de la cultura."*

El docente es sin duda alguna, uno de los pilares para lograr este objetivo. Por tanto, se requiere una formación docente integral, que impacte el pensamiento y la práctica del docente, y le habilite para la construcción de conocimientos y la generación de experiencias creativas de enseñanza-aprendizaje de forma individual y con sus pares.

Conteste con estos objetivos, el Estado dominicano ha establecido como una de sus tareas el desarrollo permanente de la carrera docente, para de esta forma, impulsar mejoras del logro de aprendizajes de los estudiantes y de la práctica docente. Estos objetivos se expresan en diferentes leyes, pactos y tratados que se citan a continuación.

La Ley General de Educación 66-97 establece en su artículo 137 la estabilidad en sus funciones de los docentes al consignar que, *"los profesionales docentes que ingresen al sistema de enseñanza mediante los procedimientos establecidos en el Reglamento del Estatuto y la Carrera Docente gozarán de estabilidad en el ejercicio de sus labores, salvo violaciones a las leyes, las normas éticas y morales y las disposiciones administrativas. La contratación implica un período de prueba de un año lectivo a partir del cual su titularidad y promoción se hará conforme a disposiciones especiales".*

En este mismo artículo, junto al Reglamento del Estatuto del Docente, en sus artículos 29 y 42, disponen que los docentes que ingresen al sistema educativo dominicano deben agotar un período probatorio de un año en el marco del cual se desarrolla el proceso de inducción, concluyendo este período con una evaluación al nuevo docente.

Por su parte, la Ley 41-08 de Función Pública, en su artículo 8, formula los criterios generales para el diseño de las actividades de formación y capacitación indispensables para la inducción en el ingreso de los servidores públicos, y para la promoción de los funcionarios de carrera (Art. 8, numeral 17).

La Ley 1-12 o Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, al formular su Objetivo General y su Segundo Eje Estratégico (Numeral 2.1), se refiere a una “educación de calidad para todos y todas”, y prevé en su dispositivo 2.1.1.4, “fortalecer la formación, profesionalización y capacitación en el servicio de los docentes y los formadores de docentes de la educación pública, con miras a dotarlos de destrezas y habilidades para impartir una formación de calidad”.

En el Pacto Nacional para la Reforma Educativa en República Dominicana (2014-2030) se establecieron aspectos sobre la dignificación y desarrollo de la carrera docente. En particular, en el Art. 5.2 se establece el compromiso de “organizar y poner en marcha la inducción de los y las docentes de nuevo ingreso al Sistema Educativo, mediante el establecimiento de programas de inducción”, y “garantizar que la capacitación continua esté articulada a la gestión curricular del centro educativo, con especial énfasis en la integración de las tecnologías de la información y comunicación al proceso de enseñanza aprendizaje, a través de estrategias de supervisión, seguimiento y acompañamiento pedagógico”.

En sus dispositivos 5.2.1 y 5.2.2 establece los objetivos de “ampliar y fortalecer la política de ingreso a la carrera docente”, y de “organizar y poner en marcha la inducción de los y las docentes de nuevo ingreso al sistema educativo”.

En este sentido, mediante la Resolución 17-2014 se crea el Estatuto Profesional y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera, donde se “identifican, describen y establecen las competencias esenciales (humanas, técnicas y éticas) que deben poseer los/las docentes dominicanos(as), como garantía de que el país cuenta en sus aulas y centros educativos con un personal capaz de asegurar la obtención de altos niveles de aprendizaje (cuantitativamente y cualitativamente) por parte de los/las estudiantes”. A más de ésta, por medio de la Resolución 11-2022 se regula el Programa Nacional de Inducción para Docentes de Nuevo Ingreso al Sistema Educativo Público Preuniversitario de la República Dominicana.

Marco Legal PNI 2022-2023

Sistema de Carrera Docente

Artículo 5, numeral 14

Ley 41-08 de Función Pública

Numeral 5.2.2

Pacto Nacional para la Reforma Educativa 2014



Artículo 137

Resolución 11-2022
Resolución 17-2014

Numeral 5.2.2

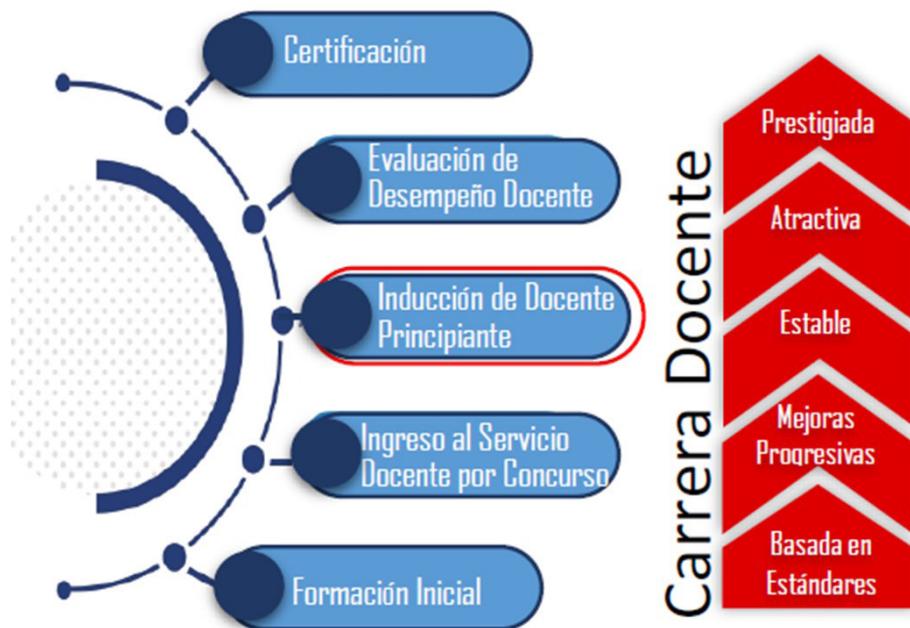
Estrategia Nacional de Desarrollo

Artículos 29 y 42

Reglamento del Estatuto Docente de la República Dominicana

Fuente: Elaborado por la Dirección de Inducción (Informe Resultados del PNI, 2023).

La inducción, como tramo del sistema de carrera docente, constituye el tercer eslabón que ha de transitar el personal docente, después de ingresar por concurso y ser designado de manera provisional.

Esquema 7: Tramos del Sistema de la Carrera Docente en R.D.

Fuente: Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente del Minerd (s.f) brochure-PNI



«El personal docente de nuevo ingreso requiere de asistencia y apoyo técnico y pedagógico que les permita insertarse al contexto escolar para abordar los desafíos de la gestión del currículo, de la gestión del aula de altos niveles de dominio de las competencias definidas, así como de la integración de las familias, para lograr aprendizajes significativos, procurando la formación integral de los estudiantes del centro educativo».

—Tania Jiménez Rosa

Directora de Inducción
Viceministerio de Acreditación
y Certificación Docente

SEGUNDA PARTE

GESTIÓN DEL PROGRAMA

NACIONAL DE INDUCCIÓN

2022-2023

GESTIÓN DEL PROGRAMA NACIONAL DE INDUCCIÓN 2022-2023

La gestión del Programa Nacional de Inducción (PNI) se realizó desde una visión política-estratégica descentralizada con una estructura operativa y territorial participativa o contextual. Todos los procesos fueron gestionados mediante la articulación de diferentes instancias y actores especializados, organizados en el territorio nacional, regional, distrital, y centro educativo.

A lo largo del proceso de implementación estas instancias desarrollaron capacidades adaptativas e innovadoras frente a situaciones y problemáticas, aportaciones de recursos y estrategias de liderazgos para gestar un crecimiento y aprendizaje de su práctica de gestión a nivel del país.

Más allá de lo metodológicamente previsto, emergen aspectos subyacentes en las estrategias y los procesos de planificación e implementación del PNI que evidenciaron estilos de liderazgo que permitieron superar los desafíos que representan sus principales objetivos.

Entre los atributos subyacentes se destacan: su carácter democrático y participativo, su perspectiva de consenso y de colaboración, el empoderamiento y compromiso, su enfoque sistémico y flexible, el enfoque a resultados, entre otros resumidos en el esquema siguiente:

Atributos de la gestión del PNI desde la perspectiva de los actores participantes.



Fuente: Elaborado a partir de la experiencia de los actores del PNI.

El desarrollo de este Programa se ha caracterizado por el trabajo en equipo bajo un sistema participativo, integrador y dinámico, basado en valores de respeto, resiliencia, trabajo colaborativo, creatividad, compromiso y pasión de todos los que participaron en él. El compromiso, orgullo y entusiasmo puesto de manifiesto en todo el equipo está motivado por la necesidad de apoyar la inserción de los docentes que ingresan al sistema educativo preuniversitario, y al contexto social y educativo, contribuyendo así a mejorar la calidad de la educación de los/las dominicanos /as.

Sistema de articulación de la gestión del PNI.



Fuente: Elaborado a partir de la experiencia de los actores del PNI.

El buen desarrollo del PNI y los resultados obtenidos se deben en gran medida a la adecuada articulación entre los actores responsables de la gestión y la operatividad de este, conformando un ecosistema de gestión innovador y adaptativo. En éste convergen procesos de formación, acompañamiento y dinámicas de gestión innovadora con agenda, procesos y metas de responsabilidad compartida y compromiso de los actores involucrados.

La participación de las instancias acorde a sus áreas de disciplina, gestionando sus procesos y metas particulares, dieron lugar a un sistema de gestión abierto, no jerárquico, flexible y de compromiso colectivo. Esta flexibilidad permitió generar ideas y acciones a situaciones surgidas durante el desarrollo del Programa.

Todo lo anterior, articulado con la estructura operativa, constituyó un elemento significativo para motivar, operar y dar seguimiento de las responsabilidades mediante redes territoriales en niveles regionales, distritales y centros educativos.

El Programa se gestiona mediante la articulación de instancias, comisiones, equipos y actores agrupados en dos grandes bloques o estructuras: la de Gestión Estratégica y la Operativa acorde se visualiza en el siguiente esquema.

Estructuras del PNI



Fuente: Elaborado a partir del documento Funciones de las instancias de Gestión y Apoyo en el Programa Nacional De Inducción (PNI), Instancias gestores del PNI: VACD, VSTP, Inafocam e Isfodosu).

La gestión del Programa Nacional de inducción, además de la gestión estratégica y de la gestión operativa, integró otros ámbitos valiosos y dignos de destacar. Al momento de determinar los aspectos que llevaron esta experiencia a ser única en el contexto regional y un referente de éxito, debemos señalar su estructura de gestión, la cual incluyó:

1. La gestión Estratégica
2. La gestión Operativa
3. La gestión Pedagógica
4. La gestión de la Información y Comunicación
5. La gestión Administrativa y financiera
6. La gestión de la Calidad y la integración

A continuación, se presenta un esquema que representa esta perspectiva de gestión, con responsabilidades compartidas.

Estructura de Gestión del Programa Nacional de Inducción.



Fuente: Elaborado a partir de la experiencia de los actores del PNI.

GESTIÓN ESTRATÉGICA PNI: UNA EXPERIENCIA REPLICABLE

La gestión Estratégica del Programa Nacional de Inducción se sustentó en cuatro fases previamente definidas, cuyo diseño e implementación implicó toma de decisiones consensuadas e interinstitucionalmente asumidas. La perspectiva estratégica en la gestión del Programa consideró el foco en las metas y objetivos de desarrollo profesional docente y de la inserción al contexto laboral en este tramo del Sistema de Carrera Docente; la orientación de acciones vertebrales para el equipo técnico operativo y las vinculaciones requeridas con otras instancias de colaboración.

La perspectiva estratégica de la gestión del Programa, se sustentó en una visión colectiva de pertinencia, calidad y sostenibilidad.

Hacer cada vez más pertinente la inducción al personal docente, implica considerar su trayectoria previa y las competencias profesionales que han de desarrollar en el contexto de la escuela, a través de una práctica profesional focalizada y altamente contextualizada.

La calidad en cada uno de los procesos de las cuatro fases del programa convoca altos niveles de compromiso institucional y profesional por las instancias y personal técnico involucrado.

La sostenibilidad del programa ha de ampararse en un marco normativo robusto, una definición clara y consensualmente validada de las responsabilidades institucionales y la disponibilidad de recursos humanos, pedagógicos y financieros suficientes para la cobertura requerida y el mantenimiento de esta práctica en el tiempo.

Esta gestión, estuvo bajo la responsabilidad de la Comisión Nacional de Inducción, establecida en la resolución 11-22. El Programa se sustentó en el desarrollo de las cuatro fases que integran esta experiencia, constituyendo la dinámica de gestión un referente regional de integración, colaboración y cogestión.

La Comisión Nacional de Inducción; una experiencia de cogestión con responsabilidades compartidas

La gestión estratégica del Programa Nacional de Inducción 2022-2023 está bajo la responsabilidad de la Comisión Nacional de Inducción (CNI). Sus miembros y funciones se establecen en el Art. 6 de la Resolución 11-2022. Esta gestión, implica la toma de decisiones político-estratégicas tendentes a garantizar la implementación del programa y la sostenibilidad. La Comisión Nacional de Inducción está integrada por las más altas autoridades del Inafocam, El Isfodosu, el Viceministerio de Servicios Técnicos y Pedagógicos(VSTP), y el Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente (VACD), quien la preside.

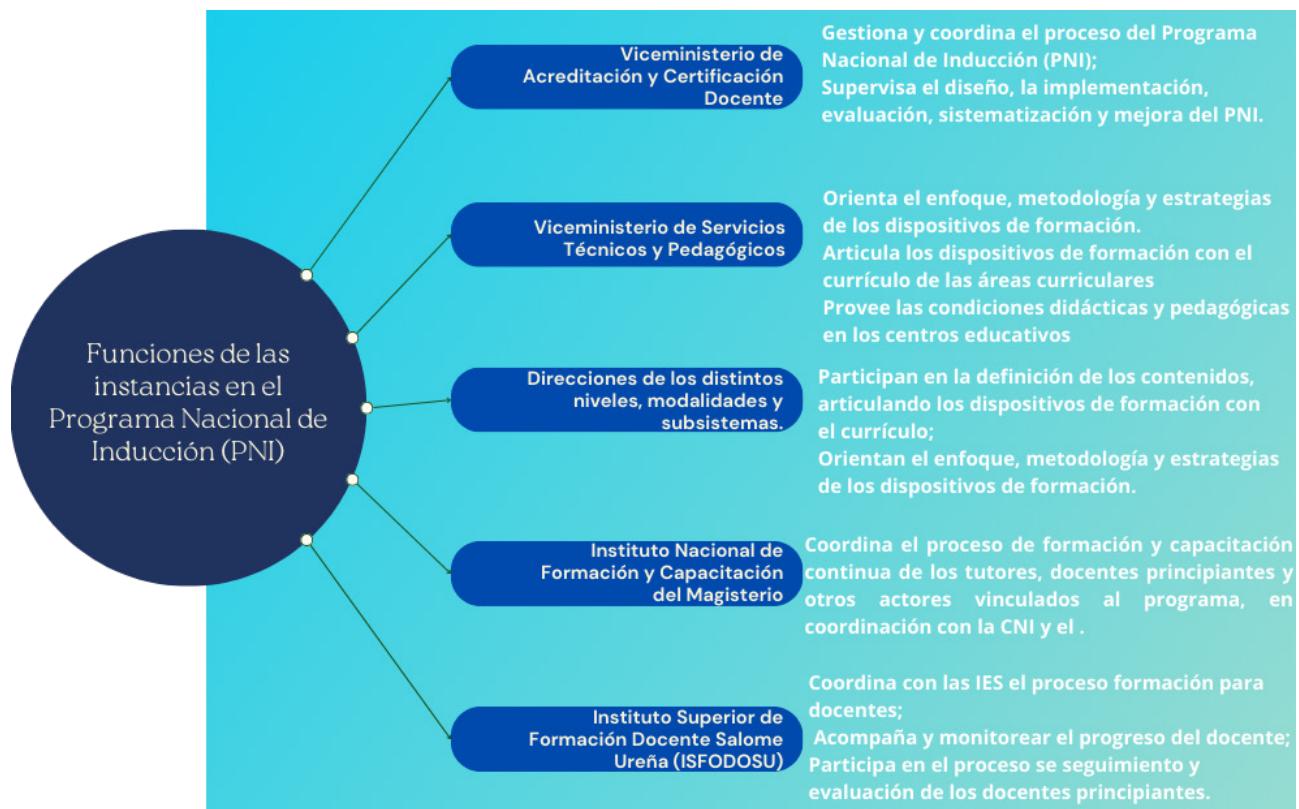
Dentro de las responsabilidades de la Comisión Nacional de Inducción (CNI) está:

- a. Coordinar de manera general el PNI, en colaboración con las demás instancias del Minerd, garantizando el cumplimiento, desarrollo y sostenibilidad del Programa.
- b. Autorizar, programar y gestionar los recursos financieros para desarrollar el PNI del personal docente que ingresa al Minerd mediante concurso.
- c. Dar seguimiento y monitorear el desarrollo del PNI, mediante informes y reportes de manera sistemática.
- d. Garantizar condiciones idóneas y necesarias para el desarrollo eficaz y eficiente del PNI.
- e. Supervisar el cumplimiento de los acuerdos, emanados de las reuniones con el Equipo Técnico Operativo (ETO).
- f. Proponer soluciones alternativas a los posibles problemas o dificultades que puedan surgir en las diversas fases del programa.
- g. Prever que los mecanismos, procedimientos e instrumentos de seguimiento, monitoreo, evaluación y sistematización se correspondan con los propósitos y resultados del PNI.

La CNI presidida por el Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente, se reúne mensualmente y aborda una agenda colaborativamente construida por el ETO, y aprobada previamente por sus miembros, orientada a la rendición de cuentas y la toma de decisión, con miras a la efectiva implementación del PNI.

Las funciones específicas según instancias con responsabilidad en el PNI se resumen en el siguiente esquema.

Funciones de las instancias de gestión para el desarrollo del PNI. Parte 1



Funciones según instancias de colaboración del PNI. Parte 2



Fuente: Elaborado a partir del documento Funciones de las instancias de Gestión y Apoyo en el Programa Nacional De Inducción (PNI), Instancias gestores del PNI: VACD, VSTP, Inafocam e Isfodosu).

FASES DEL PROGRAMA NACIONAL DE INDUCCIÓN A DOCENTES

El desarrollo del Programa Nacional de Inducción incluye cuatro fases:

1. La fase Preparatoria,
2. La fase de implementación,
3. La fase de Seguimiento, Monitoreo y Sistematización.
4. La fase de Evaluación del Programa.

El esquema a continuación sintetiza las principales acciones según fases de desarrollo del programa.

Fases de desarrollo del Programa Nacional de Inducción a Docentes



Fuente: Presentación de resultados PNI, noviembre 2023.

Estas fases incluyen una serie de procesos, actividades y acciones encaminados a la obtención de los productos, resultados e impacto esperados del PNI. En el desarrollo de estos procesos se contó con el efectivo involucramiento del Equipo Técnico Operativo (ETO), y de los coordinadores a nivel de Eje, Regional y Distrito que, de manera comprometida y responsable, ejercieron funciones de coordinación, seguimiento, monitoreo y sistematización, según responsabilidades definidas.

1 Fase Preparatoria

La fase preparatoria del Programa Nacional de Inducción Docente busca informar, motivar, sensibilizar y articular acciones entre las instancias y actores involucrados para la consecución de las metas del PNI. De igual manera, se desarrollan los aprestos requeridos para hacer operativas las estrategias de intervención del PNI.

Los principales procesos implicados en esta fase preparatoria son:

1. Identificación, validación y sensibilización de actores.
2. Mejora y diseño de las estrategias de intervención.
3. Contratación de las Instituciones de Formación.
4. Conformación de los equipos de trabajo.

A continuación, presentamos las principales tareas de la fase preparatoria.

- Conformación de la Comisión Nacional de Inducción y establecimiento de dinámicas de funcionamiento.
- Constitución del Equipo Técnico Operativo. (ETO).
- Revisión del material documental del Programa Nacional de Inducción, realizándose una actualización de las responsabilidades según actores.
- Identificación de actores involucrados.
- Validación de la data remitida por RRHH.
- Planificación del proceso de acogida.
- Proceso de registro, selección y evaluación de tutores.
- Sensibilización de actores, entre los que se cuentan autoridades regionales, distritales, equipos de gestión y personal docente a ser inducido.
- Convocatoria a los actores participantes. (Docentes-tutores)
- Selección y contratación de las IES.
- Selección de personal técnico regional y distrital.
- Diseño y/o mejora del proceso de formación complementaria a docentes.
- Diseño del proceso de formación a tutores / acompañantes.
- Diseño del plan de acompañamiento.
- Reuniones de sensibilización y coordinación con las diversas instancias y actores: Instancias SEDE Central, Direcciones Regionales y Distritales, Instituciones de Educación Superior (IES), Equipos técnicos Regionales y Distritales, Directores de centros, Asociación Dominicana de Profesores (ADP), Tutores, Coordinadores de ejes, Técnicos Regionales y Distritales de Inducción, Docentes de Nuevo Ingreso).

2 Fase de implementación

La fase de implementación implica la puesta en marcha de las estrategias de intervención que integran este Programa. En esta experiencia se dio prioridad a dos estrategias fundamentales: la formación complementaria y la acción tutorial. A continuación, presentamos las principales tareas de la fase de implementación:

- Desarrollo del programa formativo.
- Desarrollo de los planes de acción tutorial.

3 Fase de Seguimiento, Monitoreo y Sistematización

La fase de seguimiento, Monitoreo y Sistematización constituye una apuesta a la calidad del proceso e integra acciones tendentes a la identificación de situaciones que requerirán de intervención oportuna e intencional, para garantizar el efectivo desarrollo de las estrategias de intervención. La misma se desarrolló de manera simultánea a las demás fases. Esta fase implica el establecimiento de metas y objetivos, la planificación, orientación y formación de los equipos de trabajo, la instrumentación, el levantamiento de información relevante, el análisis de los hallazgos, las decisiones de intervención y la sistematización de los resultados para orientar acciones correctivas y preventivas para futuras experiencias.

El proceso de monitoreo está bajo la responsabilidad del equipo técnico regional y distrital, bajo la coordinación de la Dirección de Inducción del Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente.

Esta tercera fase del desarrollo del PNI busca identificar, validar, y analizar situaciones y desviaciones tanto de aspectos pedagógicos como logísticos y administrativos presentados durante la implementación del PNI, a los fines de velar porque estos procesos marchen de acuerdo a lo planificado, y en caso de ser necesario, tomar decisiones y establecer acciones de mejora durante el proceso. Entre los aspectos que suscitan mayor atención por considerarse relevantes, se encuentran los niveles de formación y desarrollo de los docentes principiantes a la luz de los 5 módulos formativos, así como la calidad del proceso de gestión.

Estuvo coordinada por la Dirección de Inducción, bajo la responsabilidad de los equipos técnicos conformados en las localidades, integrados por personal técnico: Coordinadores de Eje, Coordinadores Regionales, y Distritales de inducción. Estas acciones permitieron tomar decisiones y acciones de mejora en casos de ausencias, aspectos conductuales, licencias de los docentes participantes, maternidad, traslados, entre otros.

Cabe destacar, que cada instancia que integra la Comisión Nacional de Inducción realizó un proceso de monitoreo y seguimiento en sus ámbitos de responsabilidad en el PNI, como se detalla a continuación:

- Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña, Isfodosu: Monitoreo a los procesos pedagógicos;
- Instituto 512: Formación de tutores y desarrollo de las acciones de acompañamiento;
- Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio, Inafocam: Monitoreó el cumplimiento de las responsabilidades contractuales para la formación complementaria por IES participantes;
- Dirección de Inducción del Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente: seguimiento a los procesos para la ejecución efectiva de las estrategias para el desarrollo del PNI y la articulación entre las instancias.

Fases del seguimiento y monitoreo PNI

FASE DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO



Monitoreo a la formación complementaria



Monitoreo a la acción tutorial

4 Fase de Evaluación del Programa

La fase de evaluación del Programa Nacional de Inducción tiene la intención de determinar los niveles de logro de los objetivos del programa, la satisfacción de los actores y las oportunidades de mejora del Programa en sus diversas fases.

La evaluación del programa integra una perspectiva de 360 grados, que permite la verificación de los resultados del programa, la satisfacción de los docentes inducidos y la valoración de las estrategias de intervención (la formación complementaria y la acción tutorial).

Este proceso se caracteriza por considerar la perspectiva y valoración de los diversos actores involucrados (docentes participantes, coordinadores del PNI de las IES, facilitadores de las IES, Tutores, personal técnico regional y distrital, y miembros del ETO).

Los resultados de las evaluaciones constituyen insumos prioritarios para orientar la mejora de la experiencia, tomar decisiones preventivas, correctivas y así potenciar el impacto positivo en el personal docente de nuevo ingreso.

En ese marco, el proceso de evaluación fue establecido a partir de los resultados de una mesa de trabajo, integrada por representantes del IDEICE, el Inafocam, el Instituto 512, La Dirección de Inducción y la Dirección de Evaluación y Certificación Docente. En la tercera parte de este informe, se aborda de manera amplia la metodología y resultados del proceso de evaluación.

Estrategias de Intervención en el Programa Nacional de Inducción

El programa Nacional de Inducción asumió para la experiencia 2022-2023, dos estrategias básicas: la Formación Complementaria y la Acción Tutorial.

Estrategias de intervención PNI



La formación complementaria en el PNI

La estrategia de formación complementaria estuvo orientada a potenciar el desarrollo de competencias profesionales de los docentes de nuevo ingreso, contextualizando al nivel, área y modalidad en que ejerce su práctica profesional, considerando dimensiones de formación priorizadas, orientadas éstas, por los estándares profesionales y del desempeño. Se priorizaron las siguientes dimensiones:

1. El estudiante y sus aprendizajes
2. La gestión curricular
3. El Proceso de enseñanza aprendizaje
4. El Compromiso personal y profesional

La Formación Complementaria es un conjunto de acciones formativas estructuradas en Módulos, impartidos a los docentes principiantes cuyo propósito es reforzar o mejorar sustancialmente sus competencias. Contempla, además, acciones formativas complementarias, tales como cursos, talleres, seminarios, webinarios, actividades de innovación educativa y manejo de TIC, con el fin de complementar y superar las deficiencias evidenciadas en el proceso de inducción.

Se diseñaron cinco (5) módulos formativos, bajo una guía de diseño instruccional, orientadora y constructivamente alineada. Los módulos de formación diseñados y virtualizados fueron:

1. Integración de las tecnologías
2. Gestión curricular
3. Gestión de aula
4. Planificación basada en el enfoque por competencias
5. Evaluación del aprendizaje basado en el enfoque por competencias.

Con el desarrollo de los módulos formativos se propició el fortalecimiento de competencias profesionales para la efectividad de su práctica profesional en el contexto escolar donde ha sido inserto.

Esta estrategia se desarrolló en modalidad b-learning, sustentada en la plataforma formativa de Moodle, gestionada por el Isfodosu, donde trabajaron mediante una gestión individual, pero colaborativamente coordinada, 19 instituciones de educación superior.

En este tenor, busca un significativo aumento del rendimiento académico, mayor motivación, participación activa y un entorno de aprendizaje más enriquecedor para los estudiantes. Tiene como propósito central potenciar la movilidad de las competencias pedagógicas de los nuevos docentes en materia del estudiante y su aprendizaje, el contenido curricular, el proceso de enseñanza-aprendizaje y el compromiso personal-profesional.

Objetivos de la Formación Complementaria



Fuente: Presentación Programa Nacional de Inducción dirigida a los docentes, diciembre 2022.

La Formación Complementaria se caracteriza por:

- Su modalidad b-learning;
- Estar fundamentada en Estándares Nacionales de Desempeño;
- Haber sido diseñada para impactar la inserción y desarrollo de los docentes participantes;
- Ser altamente contextualizada.

El siguiente esquema resume los resultados esperados de la Formación Complementaria, en función de las competencias a ser reforzadas en los docentes principiantes.

Principales competencias a desarrollar desde la Formación Complementaria



Fuente: Presentación Programa Nacional de Inducción dirigida a los docentes, diciembre 2022.

La propuesta formativa del PNI está estructurada en base a cinco (5) módulos con temáticas priorizadas para complementar las competencias de los docentes principiantes. Su desarrollo estuvo a cargo de 19 instituciones de educación Superior, todas nacionales, bajo la coordinación pedagógica del Isfodosu.

El diseño de esta propuesta se sustentó en los Estándares de Desempeño priorizados según dimensiones y funciones docentes. A continuación, se presentan los estándares considerados para el diseño de los módulos formativos de la siguiente tabla.

Estándares profesionales y del desempeño priorizados en el PNI

ESTÁNDARES	INDICADORES		
	CONOCIMIENTOS ESENCIALES	DISPOSICIONES CRÍTICAS	DESEMPEÑO
1.1. Desarrollo del/de la Estudiante.	1.1.4, 1.1.6,	1.1.7	1.1.2,1.1.3.
1.2. Diferencias en el Aprendizaje.	1.2.7,1.2.8, 1.2.9,1.2.10	1.2.11,1.2.12, 1.2.13	1.2.1,1.2.2,1.2.3,1.2.4,1.2.5,1.2.6.
1.3. Ambientes de Aprendizajes.	1.3.11		
2.1. Conocimiento del Contenido Curricular.	2.1.10	2.1.16	2.1.3, 2.1.6, 2.1.7.
2.2. Desarrollo de Habilidades y Competencias.	2.2.9, 2.2.10, 2.2.12, 2.2.13, 2.2.15, 2.2.16.	2.2.17, 2.2.19	2.2.1, 2.2.4, 2.2.5. 2.2.6, 2.2.7, 2.2.8.
3.1. Técnicas, Instrumentos y Tipos de Evaluación.	3.1.11, 3.1.12, 3.1.16,	3.1.18, 3.1.19, 3.1.20, 3.1.22	3.1.2,3.1.3,3.1.5.
3.2. Planificación de la Instrucción.	3.2.7, 3.2.9, 3.2.10. 3.2.11, 3.2.12.	3.2.13, 3.2.14, 3.2.15, 3.2.16.	3.2.2, 3.2.3, 3.2.6.
3.3. Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje.	3.3.11, 3.3.12, 3.3.13, 3.3.14	3.3.16	3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.4, 3.3.5, 3.3.7, 3.3.8, 3.3.9.
4.1. Comunicación y Lenguaje.	4.1.7, 4.1.8, 4.1.9, 4.1.10, 4.1.11.	4.1.13, 4.1.14, 4.1.15	4.1.2, 4.1.3, 4.1.5.
4.2. Desarrollo Profesional y Prácticas Éticas.	4.2.8,4.2.9 4.2.10, 4.2.11, 4.2.12.	4.2.13, 4.2.14, 4.2.15, 4.2.16. 4.2.17	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.2.5, 4.2.6, 4.2.7.
4.3. Liderazgo y Colaboración.	4.3.13, 4.3.14., 4.3.16.	4.3.17, 4.3.20. 4.3.22, 4.3.23.	4.3.7,4.3.4,4.3.5,4.3.10,4.3.11.

Fuente: Guía Específica. Aplicación de los estándares profesionales y del desempeño para la certificación y desarrollo de la carrera docente. Inducción de docentes principiantes (Minerd, 2016: 19).

A estos estándares se suma como referente de estos módulos el Modelo Educativo “Para vivir mejor”, en función de los roles, perfiles, calidad de vida, ética y transparencia. Como aporte se tienen las características que este referente debe imprimir a la Formación Complementaria, detalladas en el siguiente recuadro.

- | | | |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Inclusión y equidad • Pertinencia y relevancia • Innovación • Ciudadanía | <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad • Calidad • Empleabilidad • Eficacia y eficiencia | <ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Participación • Autonomía |
|---|---|---|

La coordinación pedagógica para la elaboración de los módulos correspondió al Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (Isfodosu), acompañado por un equipo técnico designado por la Dirección de Inducción y por el Viceministerio de Servicios Técnicos y Pedagógicos del Minerd.

Como parte de esta coordinación correspondió al Isfodosu acometer las siguientes tareas:

1. La elaboración de una plantilla de diseño instruccional que brindase un formato estandarizado para la definición de los módulos, que asegurara tanto la correspondencia entre los estándares de desempeño priorizados según funciones docentes con los contenidos, las actividades de aprendizaje, recursos y tareas de evaluación, como el enfoque de competencias y las modalidades de intervención;
2. Revisar y adecuar los módulos de formación;
3. Seleccionar el personal docente con amplia experiencia en formación para el diseño de los módulos a partir de las guías de diseño instruccional definidas;
4. Monitorear y acompañar la formación práctica presencial y virtual de tutores y docentes de nuevo ingreso;
5. Revisar y validar el personal académico y equipo técnico docente de diversas IES;
6. Llevar a cabo la virtualización de los módulos de formación; y
7. Participar en la evaluación de los dispositivos de formación que servirían de base al proceso de inducción.

La ruta de trabajo seguida por el Isfodosu para lograr los resultados arriba detallados incluye las siguientes actividades:

1. Diseño de Directrices;
2. Conformación de Equipos;
3. Revisión y adecuación de los Módulos;
4. Orientación de Formadores;
5. Monitoreo de la Formación Docente;
6. Evaluación de la Formación Docente; y
7. Sistematización y Divulgación de Resultados.

Para llevar a cabo estos procesos y asignaciones, el Isfodosu estableció una estructura organizacional con funciones particulares. Esta se resume en el esquema a continuación.

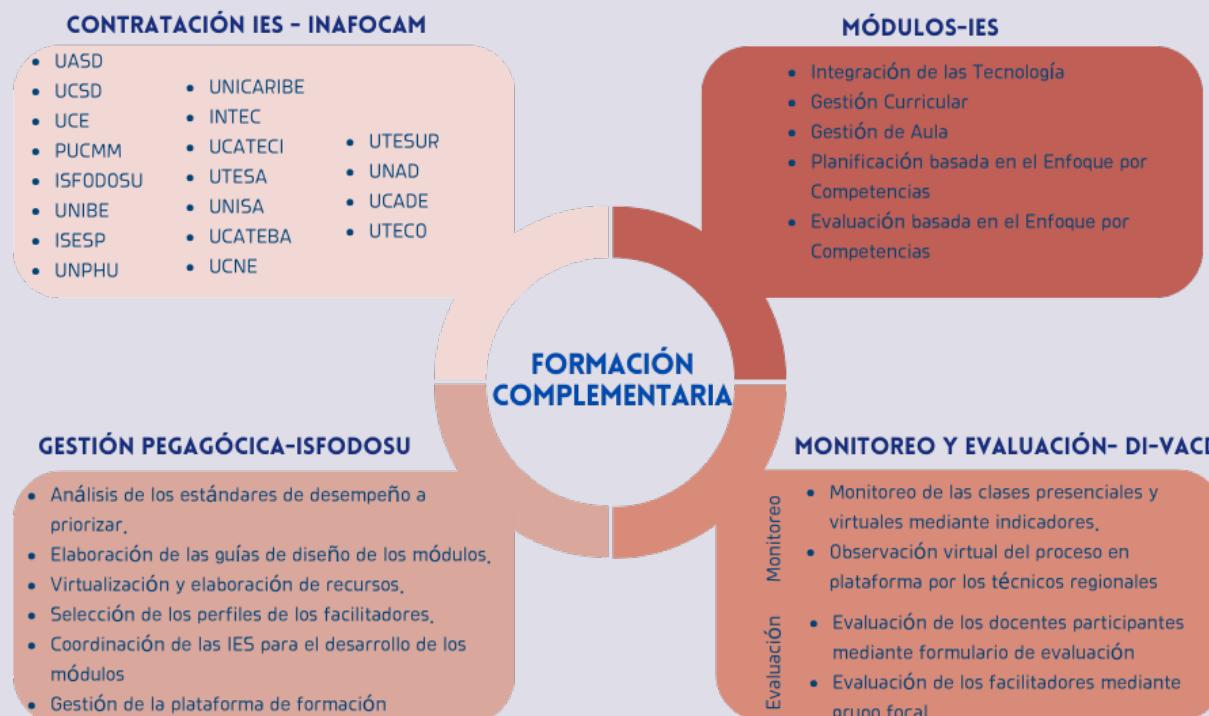
Procesos de la formación complementaria



Fuente: Informe Isfodosu, 2023

A continuación, se presenta el esquema que integra los procesos fundamentales desarrollados dentro de la formación complementaria, desde el diseño, la gestión pedagógica, contratación de las IES, hasta los procesos de seguimiento y valoración.

Procesos o Fases de la Formación Complementaria



Fuente: Elaboración propia de la consultoría y la Dirección de Inducción a partir de las fuentes documentales.

La acción tutorial en el PNI

La Acción Tutorial consiste en un acompañamiento directo; quien lo provee, identifica dificultades o deficiencias, las analiza reflexivamente junto a su tutorando y orienta sobre el curso de acción a seguir para superarlas. El/la tutor/a también gestiona oportunidades de aprendizaje y crecimiento profesional y evalúa el desempeño del/la docente principiante, en base a lo cual le sugiere tareas para reforzar las buenas prácticas y mejorar su eficiencia y eficacia profesional.

Tiene la intención de apoyar al docente de nuevo ingreso para lograr su efectiva inserción en el contexto escolar, social y comunitario. El proceso de acompañamiento tiene un carácter formativo y de autodesarrollo profesional a partir de las reflexiones del accionar del docente de nuevo ingreso en el aula.

Como apoyo y acompañamiento en la práctica de los docentes de nuevo ingreso, reconoce su formación inicial, les apoya en el primer paso en su carrera profesional, y les acompaña en procesos prácticos de aula; apoyándose en el reconocimiento del contexto escolar, contribuye a su familiarización con la cultura escolar, para enfrentar profesionalmente los desafíos del aula, del desarrollo curricular, de la gestión y de la evaluación de los resultados.

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA

Articula las dos estrategias fundamentales del PNI (la Formación Complementaria y las Tutorías o Acompañamiento) con el propósito de contribuir a desarrollar las competencias y valores que permita la inserción del docente al Sistema. Está a cargo del Isfodosu y del Instituto 512.

La gestión pedagógica del Programa de Inducción estuvo bajo la responsabilidad del Isfodosu, institución que por su amplia trayectoria en la formación profesional del personal docente aportó un marco referencial para el desarrollo de competencias profesionales docentes, considerando ámbitos de prioridad, desde una perspectiva de profesionalización e inserción efectiva en el contexto escolar.

El Isfodosu, responsable de la coordinación pedagógica del PNI, asumió las siguientes responsabilidades:

- Diseño de los módulos de formación
- Coordinación pedagógica con las IES participantes
- Gestión de la plataforma de formación

Dentro de las responsabilidades definidas para esta institución, destacan las siguientes:

- Coordinar el despliegue de los dispositivos de formación para docentes principiantes desde su desempeño, revisión y evaluación.
- Coordinar con las IES los dispositivos de formación.
- Formar parte de la selección de los formadores.
- Implementar el programa de entrenamiento a los formadores involucrados en las IES participantes, según módulos previstos a impartir.
- Garantizar la sostenibilidad y cobertura del PNI en su ámbito de incidencia.
- Colaborar y participar en la elaboración, desarrollo, seguimiento y evaluación de los dispositivos de formación en el proceso de inducción.
- Identificar la infraestructura física para el desarrollo de los procesos formativos a nivel nacional.

El diseño y estructura de los Módulos de formación complementaria

El diseño de los Módulos Formativos con sus respectivas guías es de corte instruccional, definido por el equipo pedagógico del Isfodosu, con la colaboración de técnicos especialista del Viceministerio de Servicios Técnicos y Pedagógicos. El Isfodosu promovió, además, la participación activa e integral de los actores claves, tales como, docentes, técnicos de escuelas, instancias del Miner, Inafocam, direcciones curriculares, e IES, en los procesos de diseño, desarrollo y seguimiento, entre otros.

Como dispositivos de formación se diseñaron cinco (5) módulos:

1. Integración de las Tecnologías;
2. Gestión curricular;
3. Gestión del aula;
4. Planificación basada en el enfoque por competencias; y
5. Evaluación del aprendizaje basado en el enfoque por competencias.
6. La elaboración de los módulos partió, en términos formales, de guías de orientación, cuya estructura se muestra en la tabla siguiente.

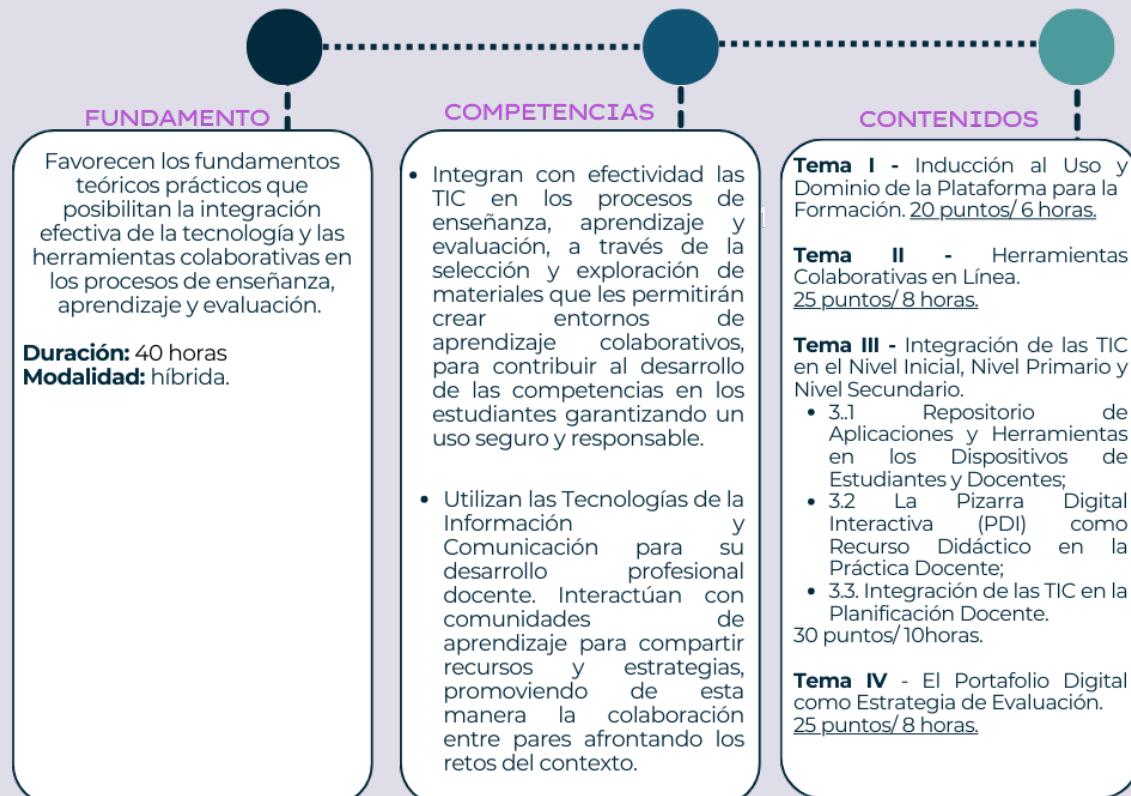
Estructura de la guía de diseño de los módulos de formación

ESTRUCTURA DE LOS MÓDULOS DE FORMACIÓN	
1. Portada	2. Índice
3. Presentación General del Módulo.	4. Competencias a desarrollar en la acción tutorial.
5. Modalidad de trabajo	6. Metodología
7. Contenidos temáticos	8. Marco conceptual
9. Esquema del Módulo	10. Guía de actividades según temas
11. Actividades de recuperación de saberes.	12. Actividades de personalización y gestión del conocimiento.
13. Actividades entre iguales.	14. Actividades en comunidad de aprendizaje.
15. Actividades de ampliación y profundización. Portafolio Digital Docente. Bibliografía de consulta y recursos.	16. Actividades de evaluación del módulo y rúbricas Actividades del

Estos módulos fueron construidos a partir de saberes teóricos, prácticos y tecnológicos, con competencias transversales y teorías curriculares contextualizadas por niveles de formación. Los módulos fueron revisados mediante las guías de revisión por 19 IES y 145 de sus facilitadores participantes. Los aspectos valorados fueron: contenido, coherencia entre módulos y estándares, aspectos metodológicos y didácticos, además de formato y estilo.

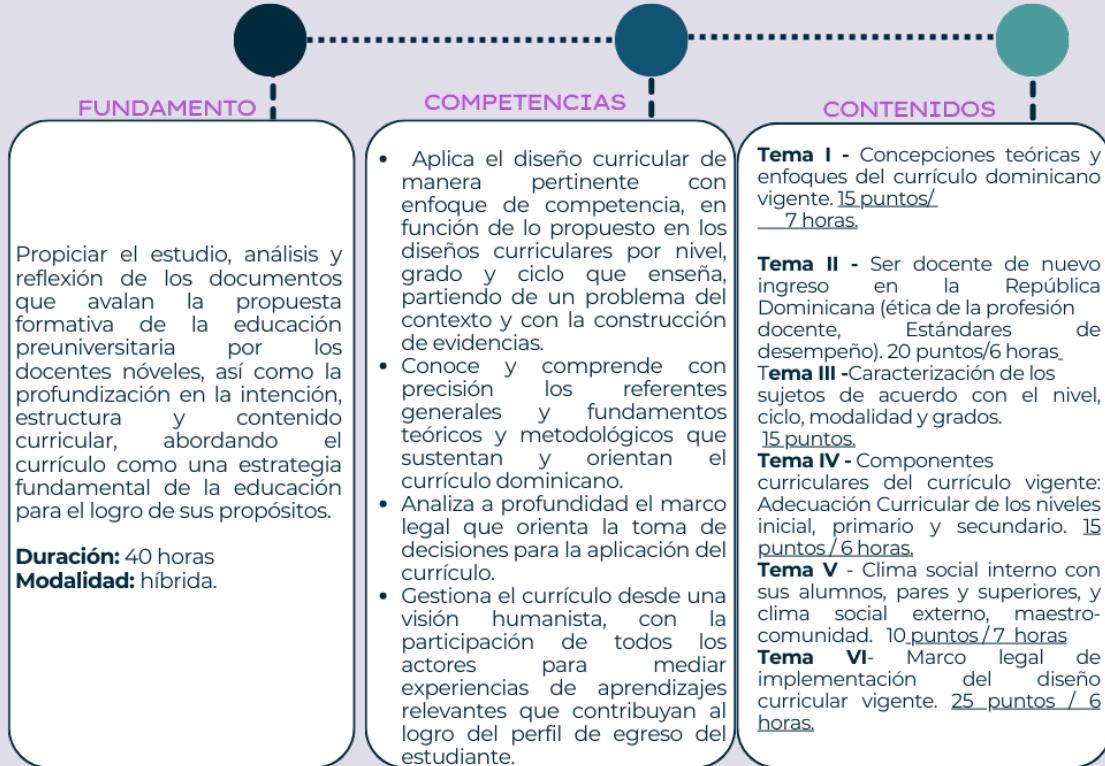
Los siguientes esquemas presentan dinámicas relevantes en el diseño, implementación y evaluación de la Formación Complementaria. Ellas resumen el proceso de creación, desarrollo y evaluación de los módulos impartidos a los docentes principiantes.

Aspectos generales del Módulo 1. Integración de las tecnologías



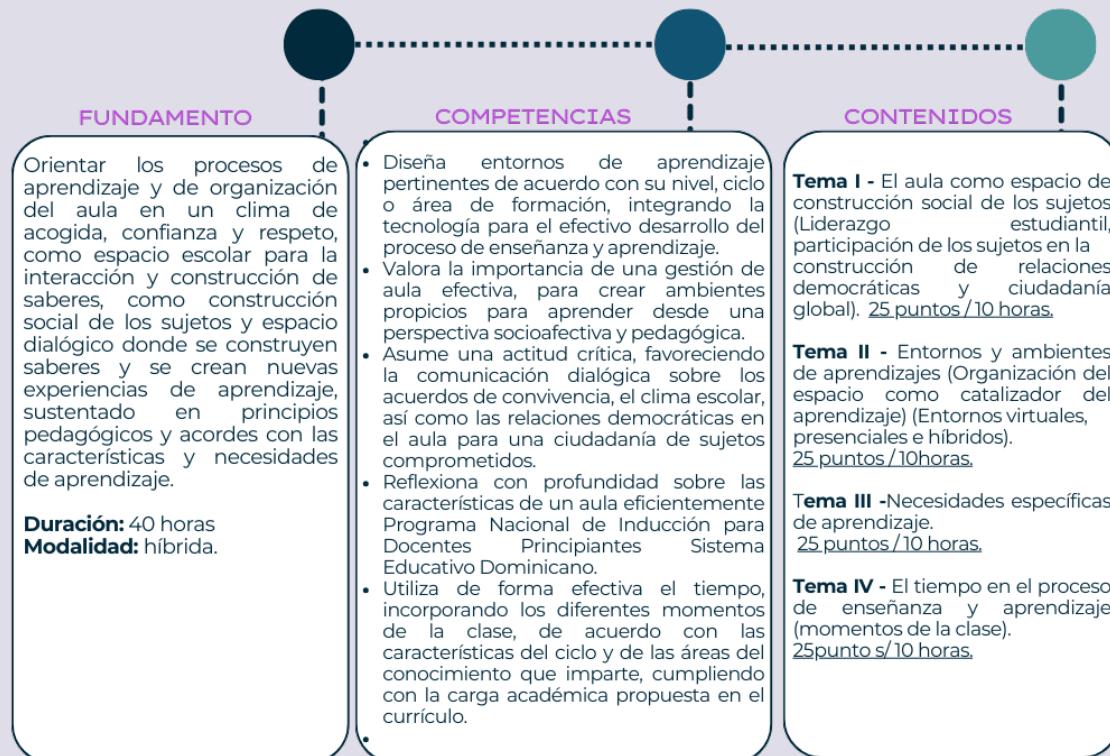
Fuente: Esquematizado a partir de guía Módulo Integración de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)- Isfodosu (noviembre 2022).

Aspectos generales del módulo II. Gestión curricular.



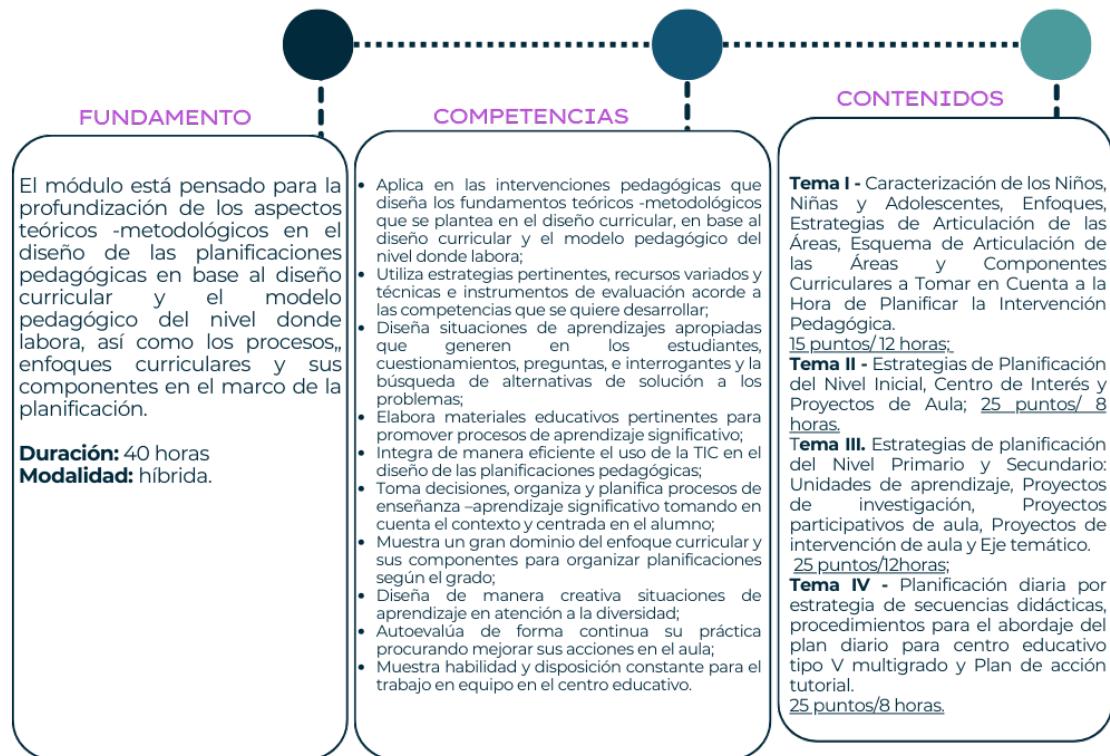
Fuente: Esquematizado a partir de Elaboración a partir de guía Módulo Gestión Curricular - Isfodosu (noviembre 2022).

Aspectos generales del módulo III. Gestión del aula



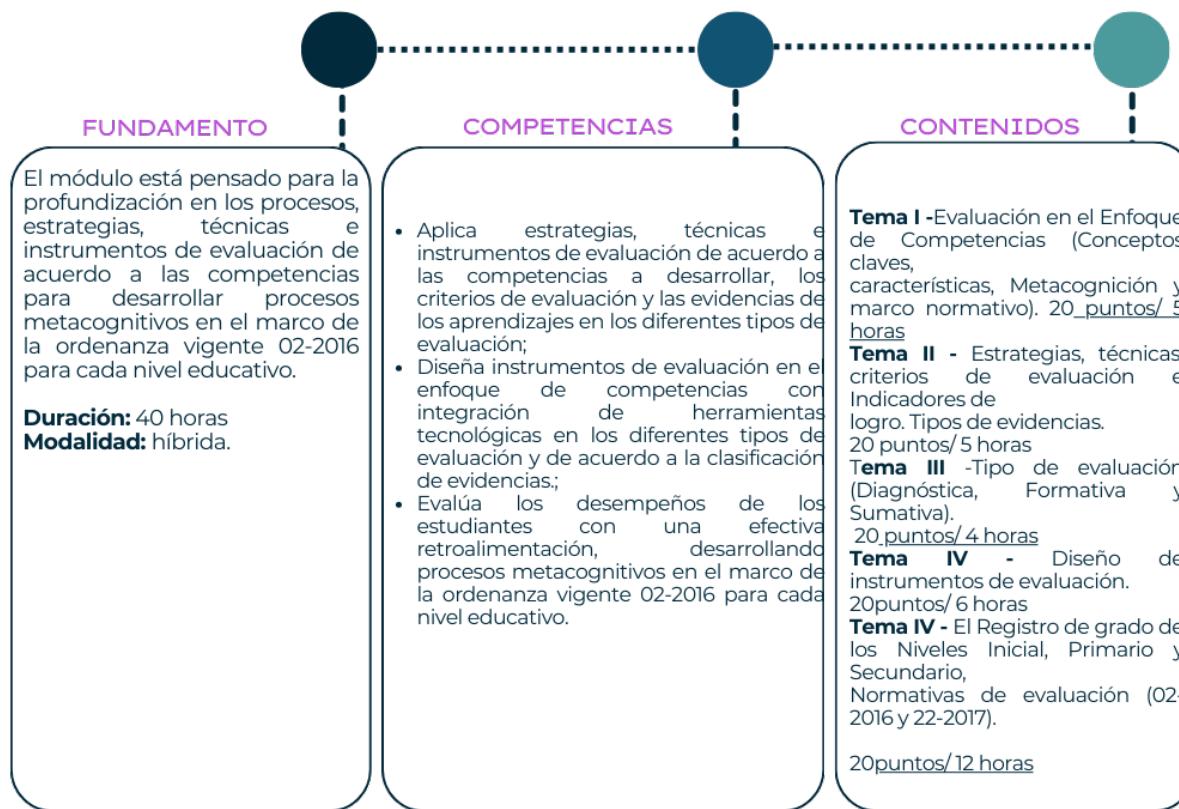
Fuente: Esquematizado a partir de guía Módulo Gestión de Aula - Isfodosu (noviembre 2022).

Aspectos generales del Módulo IV. Planificación basada en el Enfoque de Competencias



Fuente: Esquematizado a partir de la guía Módulo Planificación en el Enfoque por Competencias- Isfodosu (noviembre 2022).

Aspectos generales del Módulo V. Evaluación basada en el enfoque por competencias



Fuente: Esquematizado a partir de la guía Módulo Evaluación Basada en el Enfoque por Competencias - Isfodosu (noviembre 2022).

El calendario general del proceso de Formación Complementaria que se muestra en la tabla, fue publicado en las plataformas de formación, en particular en el Portal de Inducción, al que tuvieron acceso los docentes de nuevo ingreso y los tutores, al igual que a las mesas de ayuda y a otros insumos referentes al Programa. Todas las IES trabajaron en base a este calendario general. Los módulos formativos tuvieron una carga horaria de 40 horas.

Calendario de desarrollo de los módulos formativos

MÓDULOS FORMATIVOS	CALENDARIO DE DESARROLLO
1. Integración de las tecnologías	Módulo 1. Del 14 de enero al 18 de febrero.
2. Gestión Curricular	Módulo 2. Del 04 de febrero al 11 de marzo.
3. Gestión de aula	Módulo 3. Del 04 de marzo al 08 de abril.
4. Planificación basada en el enfoque de competencias	Módulo 4. Del 15 de abril al 13 de mayo.
5. Evaluación basada en el enfoque de competencias	Módulo 5. Del 06 de mayo al 10 de junio.

Fuente: Programa Nacional de Inducción 2022-2023

Coordinación Pedagógica con las IES participantes

El Isfodosu desarrolló un proceso de gestión pedagógica, realizando acciones de coordinación con las demás Instituciones de Educación Superior participantes, mediante el desarrollo de una secuencia programática de acciones para el desarrollo efectivo de los módulos de formación.

Una de las responsabilidades compartidas de esta instancia fue la revisión de los expedientes docentes, sometidos por las IES para cada uno de los 5 módulos de formación.

Mediante un proceso minucioso, fueron seleccionados y validados 853 docentes escogidos de entre 1,477 candidatos. La selección de los facilitadores estuvo a cargo de un equipo especializado integrados por las instancias del Equipo Técnico (ETO), conformado por Isfodosu, Minerd, VACD e Inafocam.

Facilitadores

Entre sus responsabilidades se cuentan:

- Desarrollar los módulos formativos impregnando altos niveles de contextualización en su desarrollo;
- Favorecer el desarrollo de estándares previstos;
- Demostrar la metodología y una gestión de aula efectiva;
- Modelar el uso de diversas herramientas interactivas para favorecer el aprendizaje;
- Transmitir valores éticos y profesionales

Se empleó una rúbrica con indicadores asociados a la formación académica, a la experiencia profesional y a la correspondencia con la naturaleza de los módulos de formación.

Entre las acciones de coordinación para la gestión pedagógica, asumida por el Isfodosu, se destacan:

1. Reuniones de coordinación con los demás coordinadores del PNI de las IES participantes, con la intención de realizar ajustes programáticos y retroalimentar el proceso.
2. Proceso interinstitucionalmente ejecutado, de revisión y validación de expedientes docentes para la facilitación de los módulos formativos.

3. Encuentros con facilitadores previo al desarrollo de cada módulo, a los fines de caracterizarlos y establecer punto de enfoque para el desarrollo de competencias profesionales y orientar el enfoque en la mejora de la práctica profesional en el contexto del aula.
4. Guiar grupos de WhatsApp con el personal técnico de las IES, responsables del apoyo de facilitadores y estudiantes en sus respectivas instituciones, a los fines de orientar y retroalimentar el manejo de la gestión de la plataforma de formación, en atención a la réplica de cursos, publicación de calificaciones, disponibilidad de enlaces de las herramientas de videoconferencias y la grabación de los encuentros sincrónicos.
5. Asistencia técnica a los equipos de gestión y de tecnología de las IES, para el efectivo uso de la plataforma de formación.
6. Remisión de informaciones y orientaciones para la gestión académica vía correo.

Estructura Orgánica PNI (Isfodosu)



Fuente: Informe Isfodosu, 2023.

En el caso de los docentes de nuevo ingreso 2022-2023

Docentes de nuevo ingreso 2022-2023



Fuente: Presentación Programa Nacional de Inducción dirigida a los docentes, diciembre 2022.

Las responsabilidades de los/las docentes de nuevo ingreso se presentan de forma resumida en el esquema anterior. En líneas generales, es su responsabilidad: Formarse para crecer como docente, integrarse efectivamente al entorno escolar y comunitario, e impactar los aprendizajes por medio de la innovación y la sistematización.

Estos fueron convocados a través de diversas vías de comunicación (de persona a persona, vía correo, por publicaciones en las redes del Minerd y mediante el Portal del Programa Nacional de Inducción), que conformaron una estrategia comunicacional definida por la Dirección de Comunicaciones del Minerd, destacando los beneficios del Programa para el desarrollo profesional docente.

Plataforma Tecnológica de Formación

Procesos para virtualización de los módulos PNI, 2023



Fuente: Elaborado a partir del informe Isfodosu 2023.

Imágenes extraídas del portal de Inducción desde la Plataforma MOODLE-Isfodosu

Fuente: Captura de pantalla plataforma formativa.

La puesta en marcha y la garantía del buen funcionamiento implicó desarrollar varias tareas descritas en el siguiente esquema a continuación:

Mesas de Ayuda

Las mesas de ayuda están disponibles en el Portal del Programa Nacional de Inducción alojado en el Sitio web del Ministerio de Educación. (<https://www.ministeriodeeducacion.gob.do/sobre-nosotros/areas-institucionales/programa-nacional-de-induccion>).

Los enlaces a las dos mesas de ayuda dispuestas debajo del menú del portal, fueron creadas para brindar asistencia a los docentes participantes, facilitadores y tutores.

Desde el Isfodosu se gestionó la mesa de ayuda a docentes, que atendió solicitudes a docentes participantes y facilitadores, y la mesa de ayuda a tutores, atendida por el Instituto 512, que brindó asistencia y a los cerca de 4,000 tutores activos en esta experiencia de inducción.

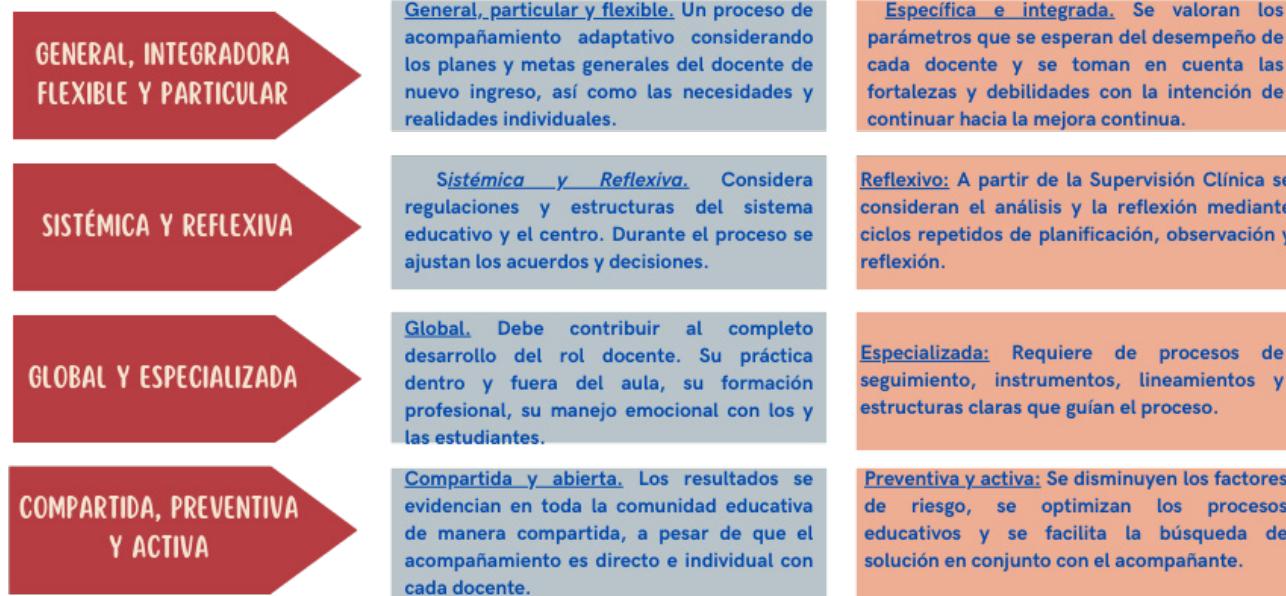
Acción Tutorial

La acción tutorial y el acompañamiento pedagógico es una acción programada, intencionada, sistemática e instrumental, que tiene dentro de sus objetivos específicos:

- Propiciar el desarrollo de la reflexión y auto reflexión sobre la práctica profesional docente;
- Favorecer la construcción de una auto imagen profesional positiva;
- Mantener el foco del docente novel en lo más importante: el desarrollo integral de sus estudiantes;
- Garantizar asistencia y orientación para su efectiva inserción en el equipo de trabajo del centro;
- Brindar asistencia y acompañar en la identificación de necesidades para la mejora de la práctica educativa;
- Ampliar el repositorio de estrategias de enseñanza para el efectivo desarrollo curricular;
- Orientar y apoyar el plan de autodesarrollo del docente de nuevo ingreso, a corto, mediano y largo plazo;
- Fomentar el liderazgo;

Consolidar estos objetivos permiten que el proceso de acompañamiento constituya una de las modalidades formativas con mayores posibilidades de ejercer cambios y de impulsar la innovación en el centro educativo. Sus principales características se resumen en el siguiente esquema siguiente.

Características de la Acción Tutorial



Fuente: Elaborado a partir de la presentación PNI, 2022

TUTOR-ACOMPAÑANTE

A) Perfil del Tutor

Un tutor ha de desarrollar características profesionales y actitudinales que propicien la efectividad de su labor y el logro de sus funciones. Dentro de las principales características del tutor está:

- Formación en ciencias de la educación (grado o posgrado);
- Comunicación asertiva;
- Buenas relaciones interpersonales;
- Liderazgo pedagógico y transformador;
- Experiencia como coordinador pedagógico, técnico o asesor distrital;
- Docente destacado por su trayectoria y experiencia profesional con resultados satisfactorios;
- Disposición y capacidad para trabajar en equipo y de manera colaborativa;
- Sólido conocimiento del contexto regional, distrital y escolar al que pertenece;
- Demuestra y modela valores éticos en su ejercicio ciudadano y profesional;
- Muestra interés en su propia formación y desarrollo profesional;
- Posee un repositorio amplio de experiencias, estrategias, recursos y herramientas que puede compartir.

B) Funciones del tutor-acompañante

Entre sus funciones específicas se cuentan:

- Proveer apoyo y ayuda a los docentes principiantes para su integración y conocimiento de la cultura escolar;
- Orientar comprensivamente al principiante en el establecimiento de metas a corto, mediano y largo plazo, con relación a su labor y desarrollo profesional;
- Dar seguimiento a la labor educativa y sugerir recomendaciones para la efectividad de su enseñanza;
- Proporcionar soporte para desarrollar planes de autodesarrollo profesional;
- Acompañar, compartiendo su experiencia y conocimientos en el nivel, área, grado o modalidad;
- Monitorear sistemáticamente el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje con la finalidad de plantear preguntas, buscar, comparar, contrastar, analizar y reflexionar sobre las evidencias de desempeño;
- Diseñar y aplicar herramientas, técnicas e instrumentos para evaluar sistemáticamente;
- Evaluar sistemáticamente el progreso del tutorado respecto al plan de autodesarrollo profesional;
- Orientar sobre el diseño de planes de clases y de actividades de enseñanza, considerando el manejo del tiempo y la disciplina, y focalizando al docente en el logro de los resultados de aprendizaje de sus estudiantes; y
- Propiciar la reflexión sobre la práctica, a partir de las clases observadas, proporcionando soporte continuo al tutorado para estimular su desarrollo personal y profesional.

C) Tareas preparatorias para la acción tutorial

El proceso de preparación para el desarrollo de esta estrategia de intervención en beneficio del desarrollo profesional de los docentes de nuevo ingreso implicó:

- El reclutamiento de personal docente, de vasta experiencia, que respondieran a los perfiles priorizados;
- El análisis y la selección de perfiles docentes priorizados;
- El diseño de módulos formativos que aportasen los referentes teóricos, metodológicos y prácticos del acompañamiento y tutoría a los docentes de nuevo ingreso;
- La estructuración de una plataforma de formación que permitiese la auto gestión de aprendizaje de los tutores;
- La organización de equipos de asistencia para el soporte tecnológico vía las mesas de ayuda, y el seguimiento a la práctica de acompañamiento y su propia formación mediante grupos de WhatsApp;
- La elaboración de instrumentos para sustentar las prácticas de acompañamiento.

Reclutamiento, selección y asignación de personal docente para ejercer funciones de tutoría

La acción tutorial implicó el reclutamiento de personal docente en las 18 Regionales y los 122 Distritos Educativos que recibieron docentes de nuevo ingreso, con la intención de satisfacer las necesidades de apoyo y asistencia, considerando una distribución de 1 a 4, es decir, un tutor acompañante, para seis docentes.

Desde la Dirección de inducción, se remitió a los directores regionales el enlace al formulario de registro, brindándoles las orientaciones sobre el proceso de reclutamiento. De esta forma, los directores regionales recibieron la tarea de gestionar en sus respectivas demarcaciones los perfiles más idóneos para esta práctica y suplir las necesidades de acompañamiento a los 23 872 docentes de nuevo ingreso, participantes en el PNI.

Por tanto, los tutores provienen del reclutamiento voluntario de personal docente, bajo la responsabilidad de las autoridades distritales y regionales de educación.

Se priorizaron los siguientes perfiles:

- Coordinador docente;
- Director- Sub- director de centro, asesores regionales distritales;
- Técnico especialista de áreas;
- Maestro activo.

El proceso de reclutamiento consideró la identificación de necesidades de tutores según los perfiles de los docentes a inducir y la priorización de los cargos.

El personal técnico y docente que aplicó para desempeñar esta función, con recomendación del director de Centro y/o Director Distrital, se registró mediante un instrumento que posibilitó el acceso a un diagnóstico de competencias, previo a su incorporación al Proceso Formativo, bajo la responsabilidad del Instituto 512. En procura de tener una relación tutor/docente-participante de 1-6 se tuvo como meta la incorporación de 4000 tutores.

Ejemplo ficha de registro de tutores

PROGRAMA NACIONAL DE INDUCCIÓN PARA DOCENTES DE NUEVO INGRESO AÑO ESCOLAR 2022-2023



inafocam
Instituto Nacional de Formación
y Capacitación del Magisterio

GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA
EDUCACIÓN
MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE LA REPÚBLICA DOMINICANA
VICEMINISTERIO DE ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DOCENTE

ISFODOSU
Instituto Superior De Formación
Docente Salomé Ureña

Total de Registros a la Fecha

4896

114%

Necesidad total 6:1

4298

Total con Cargo Convocado

3652

75%

Fuente: Informe Resultados evaluación del acompañamiento de tutores, 512

La evaluación diagnóstica del personal que decidió matricularse para formarse como tutores consideró las siguientes competencias:

- Liderazgo pedagógico;
- Comunicación asertiva;
- Capacidad de trabajar en equipo;
- Capacidad de planificar procesos y Competencias reflexivas.

El análisis de los datos de los tutores se desarrolló con la intención de seleccionar los perfiles priorizados y de contrastar la ubicación de estos con la ubicación de los docentes de nuevo ingreso, según centros donde laboran. El proceso de asignación de tutores se realizó a partir de los resultados del reclutamiento, considerando los siguientes criterios:

- Ubicación geográfica.
- Pertinencia según perfil profesional.
- Correspondencia, según cargos.

Se logró reclutar 4896 actores interesados en formarse y ejercer acción tutorial, para suplir la necesidad de 4298 tutores. Sin embargo, de los cargos convocados: (Coordinadores pedagógicos, directores, subdirectores y técnicos distritales), sólo se registraron 3652. En los hechos se incorporaron unos 3651, pues de los postulantes o interesados unos 1,1960 no se correspondieron con el perfil requerido.

En regionales como 12- Higüey, 13-Monte Cristi, 04- San Cristóbal, alcanzaron sus metas de reclutamiento, pero regionales como 15- Santo Domingo, 06- La Vega, 09-Mao y 14- Nagua la brecha fue significativamente elevada, lo cual impactó negativamente el proceso de asignación de tutores.

La falta de personal docente con interés y con perfiles y cargos priorizados para esta experiencia, obligó a ampliar la relación de cantidad de 1 a 6.

Cada semana, durante el proceso de reclutamiento, se remitió informe preliminar del proceso a cada regional.

A) Formación de tutores.

Para favorecer y potenciar el desarrollo de este perfil, el Instituto 512, después de haber realizado el reclutamiento del personal docente para el desarrollo del Programa de Inducción, integró a todos los interesados en ejercer funciones de acompañamiento y tutoría en un proceso formativo conformado por 7 módulos de formación y tres seminarios. Entre las principales características de esta formación se tienen:

Programa formativo asincrónico en línea para tutores, colocado en el sistema de gestión de aprendizaje del Instituto 512;

- Contenidos alineados al programa formativo de docentes de nuevo ingreso compuesto por 7 módulos;
- Acompañamiento continuo a los tutores basados en las siguientes estrategias:
- Retroalimentación directa
- Grupos de WhatsApp, custodiados.
- Mesa de ayuda
- Reuniones por grupos de desarrollo

El Proceso de Capacitación de Tutores/as se sustentó en los Estándares de Desempeño priorizados según dimensiones y funciones docentes. A continuación, se presentan los estándares considerados.

Acción Tutorial: Estándares y Correspondientes Indicadores para el Proceso de Capacitación de Tutores/as.

ESTÁNDARES	INDICADORES		
	CONOCIMIENTOS ESENCIALES	DISPOSICIONES CRÍTICAS	DESEMPEÑO
1.1. Desarrollo del/de la Estudiante.	1.1.4, 1.1.6,	1.1.7	1.1.2,1.1.3.
1.2. Diferencias en el Aprendizaje.	1.2.7,1.2.8, 1.2.9,1.2.10	1.2.11,1.2.12, 1.2.13	1.2.1,1.2.2,1.2.3,1.2.4,1.2.5,1.2.6.
1.3. Ambientes de Aprendizajes.	1.3.9,1.3.11	1.3.12, 1.3.13, 1.3.14, 1.3.15.	1.3.1,1.3.3,1.3.4,1.3.5,1.3.6,1.3.7
2.1. Conocimiento del Contenido Curricular.	2.1.8, 2.1.0, 2.1.11, 2.1.12.	2.1.13, 2.1.14. 2.1.15, 2.1.16.	2.1.1, 2.1.2, 2.1.3,2.1.4, 2.1.5,2.1.6,2.1.7.
2.2. Desarrollo de Habilidades y Competencias.	2.2.10, 2.2.11, 2.2.13, 2.2.14. 2.2.15, 2.2.16.	2.2.17, 2.2.18	2.2.2, 3.2.3. 2.2.5, 2.2.6, 2.2.7.
3.1. Técnicas, Instrumentos y Tipos de Evaluación.	3.1.11, 3.1.13, 3.1.15, 3.1.16.	3.1.18, 3.1.19, 3.1.20, 3.1.21.	3.1.1, 3.1.3
3.2. Planificación de la Instrucción.	3.2.7, 3.2.8, 3.2.9, 3.2.11, 3.2.12	3.2.13,3.2.14, 3.2.15,3.2.16	3.2.4, 3.2.6.
3.3. Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje.	3.3.10,3.3.12 3.3.13,3.3.14.	3.3.15,3.3.16 3.3.17	3.3.1, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4.
4.1. Comunicación y Lenguaje.	4.1.7, 4.1.8, 4.1.9, 4.1.10, 4.1.11.	4.1.13, 4.1.14. 4.1.15	4.1.2, 4.1.3, 4.1.5.
4.2. Desarrollo Profesional y Prácticas Éticas.	4.2.8,4.2.9 4.2.10, 4.2.11, 4.2.12.	4.2.13, 4.2.14, 4.2.15, 4.2.16. 4.2.17	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3. 4.2.4, 4.2.5, 4.2.6. 4.2.7.
4.3. Liderazgo y Colaboración.	4.3.13, 4.3.14., 4.3.16.	4.3.17, 4.3.20. 4.3.22, 4.3.23.	4.3.7,4.3.4,4.3.5,4.3.10,4.3.11.

Los módulos formativos estuvieron alineados a la formación complementaria recibida por los docentes de nuevo ingreso, constituyéndose en módulos espejos, con una perspectiva de apoyo, asistencia técnica-pedagógica y de crecimiento profesional. Dentro de los módulos formativos se desarrolló un módulo de acompañamiento a la práctica de aula, focalizado en los aspectos conceptuales, metodológicos e instrumentales de la acción tutorial.

Estos módulos son creados a partir de una propuesta teórica fundamentada en los documentos curriculares y las adecuaciones vigentes, así como adaptaciones del contenido expuesto según el nivel (Inicial, Primaria y Secundaria).

A continuación, se indican los módulos formativos diseñados:

- Módulo 1: Introducción
- Módulo 2: Integración de las tecnologías
- Módulo 3: Acompañamiento pedagógico
- Módulo 4: Gestión curricular
- Módulo 5: Gestión del aula
- Módulo 6: Planificación basada en el enfoque por competencias
- Módulo 7: Evaluación del aprendizaje basada en el enfoque por competencias

Estos módulos formativos se desarrollan en modalidad virtual, sustentado el proceso en una plataforma educativa tipo MOOC. Estos recursos debían potenciar en los tutores su capacidad de autogestión de su formación. La formación fue complementada con tres seminarios: uno introductorio, uno intermedio, y uno de cierre. Los mismos fueron desarrollados en modalidad de webinar con altos niveles de participación.

Cabe señalar que el desarrollo de los módulos implicó la elaboración de un portafolio profesional, donde cada tutor incorporó evidencias y reflexiones sobre su práctica con los docentes acompañados.

Los tutores fueron capacitados bajo una propuesta programática rigurosamente desarrollada, que inició en diciembre del 2022 y concluyó en junio del 2023. Detalles en el esquema siguiente.

Calendario desarrollo de Acción Tutorial.



Fuente: Presentación de apertura PNI, 2022.

Calendario desarrollo de Acción Tutorial.

Acción tutorial  Programa Nacional de Inducción Docente

¿Qué es?

- Es transformar el plan de acompañamiento en una práctica real y efectiva.
- Es una ruta que traza las pautas y directrices que debemos tomar en cuenta para poder llevar a cabo el proceso de acompañar.
- Es un plan que permite accionar e invita a tomar en cuenta las particularidades y necesidades de los acompañados.



De la teoría a la práctica:

- Definir un cronograma.
- Llevar a cabo un diálogo inicial para identificar fortalezas y mejoras del docente de nuevo ingreso.
- Reflexionar, monitorear y ajustar documentos y procesos relacionados a la práctica docente; tales como las planificaciones, los instrumentos y técnicas de evaluación, las actividades y estrategias de enseñanza aprendizaje.
- Generar espacios presenciales y virtuales de formación.
- Acompañar en aula.
- Generar y dar seguimiento al plan de autodesarrollo docente.



Debe generar impacto en siguientes áreas:

- Desarrollo profesional y personal.
- Toma de decisiones consciente y responsable.
- Mejora de los aprendizajes.
- Atención a la diversidad.
- Inclusión social.



Fuente: Informe Resultados evaluación del acompañamiento de tutores, octubre 2023.

B) Procesos de la acción tutorial.

El desarrollo de la acción tutorial implica procesos de reflexión para diseñar un plan de acompañamiento. El mismo debe articular aspectos del contexto en el que el docente de nuevo ingreso desarrolla su práctica docente y las complejidades sociales. El siguiente esquema presenta en términos generales, las fases de la acción tutorial. Entre ellas se cuentan:

1. Planificación de la observación;
2. Observación de clases y registro de la reflexión;
3. El análisis y la reflexión conjunta;
4. Retroalimentación y opciones de mejora; y
5. La implantación de las acciones de mejora y evaluación

Proceso de la acción Tutorial.



Ejemplo de ficha de registro reunión docentes- tutores.

PROGRAMA NACIONAL DE INDUCCIÓN PARA DOCENTES DE NUEVO INGRESO
AÑO ESCOLAR 2022-2023

inafocam
Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio

Gobierno de la República Dominicana
MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE LA REPÚBLICA DOMINICANA
VICEMINISTERIO DE ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DOCENTE

ISFODOSU
Instituto Superior De Formación Docente Salomé Ureña

Ficha de reunión de acompañamiento tutores-docentes

michelle.guzman@512.com.do [Switch account](#)

* Indicates required question

Email *

Your email _____

Nombre y apellido del tutor: *

Your answer _____

Correo electrónico tutor (utilizado para registrarse en la plataforma de aprendizaje): *

Your answer _____

Fuente: Informe Resultados evaluación del acompañamiento de tutores, octubre 2023.

LA GESTIÓN OPERATIVA

La gestión operativa bajo la responsabilidad del Equipo Técnico Operativo (ETO), es la encargada de la articulación de la política-estratégica y los diversos procesos llevados a cabo por diversas instancias para la puesta en marcha del Programa. El equipo Técnico Operativo (ETO) es responsable de las ejecutorias del PNI. Está integrado por representantes de las instancias de gestión: Integrantes de la Dirección de Inducción del Minerd, de Educación continua del Inafocam y del Isfodosu.

A) Equipo Técnico Operativo (ETO)

El equipo técnico operativo:

- Garantiza la implementación de cada una de las fases en tiempo y forma (Fase de preparación, implementación, seguimiento, evaluación y sistematización);
- Gestiona la implementación del PNI orientado según los lineamientos de la CNI;
- Asegura el cumplimiento de las pautas de la Guía Específica de Inducción de docentes principiantes, así como los manuales, instrumentos, protocolos y módulos formativos;
- Propone y selecciona a los tutores para los docentes principiantes, en coordinación con la CNI;
- Coordina, propone y selecciona a los tutores para los docentes principiantes, en coordinación con la CNI;
- Coordina, propone y selecciona, en coordinación con la CNI, a las instituciones de educación superior y los formadores dominicanos que impartirán los módulos para los tutores y los docentes principiantes;
- Da seguimiento y monitoreo al desarrollo del PNI y elabora reportes e informes de manera periódica;
- Garantiza la organización logística, la planificación, y que los recursos necesarios estén a tiempo en los ejes donde se desarrolla el PNI;
- Evalúa de forma holística el programa de inducción y sus implicaciones, en función del logro de los indicadores considerados.

B) Equipo técnico Regional y Distrital de inducción.

La Dirección de Inducción definió perfiles orientadores para la selección de un personal técnico responsable de los procesos de inducción en los Distritos y Regionales Educativas. Dentro de dichos indicadores, se contemplaron los siguientes atributos.

- Liderazgo pedagógico.
- Disponibilidad de tiempo para asumir las funciones requeridas.
- Amplia experiencia en la asistencia técnica en su demarcación.
- Amplio conocimiento de las características de los centros educativos de su territorio y del personal que los integra.
- Relaciones interpersonales positivas y constructivas.
- Habilidades comunicacionales.
- Habilidades para la sistematización y elaboración de informes.

Cada Director Regional, de manera coordinada y bajo consenso con los Directores Distritales seleccionó al personal técnico responsable de las diversas funciones operativas implicadas en el Programa Nacional de Inducción.

Adicional, la asignación de personal realizada por las autoridades regionales y distritales se conformó un equipo compuesto por 18 coordinadores regionales y 122 coordinadores distritales de inducción.

Dentro de las responsabilidades del Equipo técnico destacan las siguientes:

Equipo técnico Distrital:

- Coordinan y preparan con los coordinadores pedagógicos acciones sistemáticas de apoyo, partiendo de la acogida en los centros educativos donde están insertos los docentes de nuevo ingreso.
- Realizan y/o Validan el proceso de asignación de tutores en base a criterios establecidos por la Dirección de Inducción.

- Dan seguimiento y monitorean el trabajo de los tutores, orientando el foco y velando por el cumplimiento del Plan de acción tutorial.
- Realizan consolidación de informes de seguimiento y monitoreo de la acción tutorial y del plan de acogida.
- Sensibiliza y propicia el empoderamiento de los equipos de gestión y técnicos docentes distritales del programa de inducción, en coordinación con el equipo de inducción de la regional.
- Monitorean el proceso de acompañamiento a los docentes.
- Participan en la preselección de los acompañantes, de acuerdo con los criterios establecidos.
- Elaboran los informes del proceso de ejecución del programa de inducción en su demarcación.
- Mantienen actualizada la base de datos sobre los docentes principiantes de su distrito,
- Proyecto Piloto de Inducción a Docentes Principiantes (IDP, 2015-2016)
- Apoyan el proceso de identificación de buenas prácticas.
- Apoyan y da seguimiento al proceso de evaluación, al finalizar el período probatorio.
- Apoyan el proceso de entrega de certificados en sus respectivas demarcaciones.

Equipo técnico Regional de Inducción

Cada uno de los 18 técnicos regionales de inducción, a nivel nacional, asumió las siguientes responsabilidades:

- Coordinan y dan seguimiento al trabajo del personal técnico distritales de inducción.
- Sensibilizan y propician el empoderamiento de directivos y personal técnico sobre la importancia y ejecutoria del Programa.
- Participan en el proceso de selección de los tutores, validando la aplicación de los criterios de selección.
- Coordinan y brindan apoyo logístico en su demarcación a los procesos de formación de actores involucrados en el programa.
- Monitorean el desarrollo del programa de inducción en la regional, considerando las estrategias de intervención que se implementan.
- Sistematizan los informes del proceso de inducción en su demarcación.
- Coordinan y monitorean el acompañamiento distrital, garantizando la efectiva implementación del plan de acción tutorial.
- Elaboran y sistematizan los informes de la experiencia de inducción en sus regionales.

Coordinadores de eje

Los coordinadores de eje, ejercen las siguientes funciones:

- Sistematizar informes del desarrollo de las diversas fases del Programa Nacional de Inducción.
- Coordinar acciones de monitoreo de las estrategias de intervención del PNI.
- Coordinar en las regionales de su eje, acciones de formación al personal de gestión de los centros educativos con personal docente de nuevo ingreso.
- Dar seguimiento a compromisos asumidos y a tareas del equipo técnico regional y distrital.
- Coordinar procesos de identificación de buenas prácticas en docentes inducidos.

La Dirección de Inducción, de su parte, realizó consultas y buscó referentes de personal para asumir la coordinación de los ejes educativos.

C) Equipo técnico del Isfodosu

El equipo técnico del Isfodosu estuvo encabezado por la vicerrectora la institución, Dra. Carmen Gálvez y compuesto por:

- Personal pedagógico.
- Especialistas de diversas áreas de formación docente.
- Equipo de gestión de plataforma.
- Virtualizadores y Diseñadores.
- Personal de mesa de ayuda.
- Facilitadores.

Este equipo tuvo bajo su responsabilidad la elaboración de las guías de diseño de los módulos formativos, en colaboración de personal técnico nacional del Viceministerio de Servicios Técnicos y Pedagógicos. El diseño instruccional de la plataforma tecnológica, la coordinación y desarrollo del proceso de virtualización, la gestión de la plataforma formativa y la mesa de ayuda. De igual manera, esta instancia coordinó con el proceso de revisión de los perfiles del equipo de facilitadores, en correspondencia con la naturaleza de los módulos formativos.

D) Equipo técnico del Inafocam

El equipo técnico del Inafocam estuvo integrado por personal técnico del área de formación continua, con responsabilidades de:

- Revisar y observar la propuesta formativa.
- Realizar el proceso de selección de las IES y la distribución del servicio según distrito educativo.
- Dar seguimiento al cumplimiento y desarrollo de la propuesta formativa.
- Realizar la gestión administrativa y financiera requerida para el desarrollo del programa.

Directores de Centros

Preselecciona los mejores candidatos para ejercer las funciones de tutoría;

- Garantiza la inclusión de todo docente principiante en el programa de inducción;
- Promueve el desarrollo personal y profesional del docente principiante durante el desarrollo del programa de inducción;
- Crea las condiciones de espacio, tiempo y recursos para que el docente principiante y su acompañante desarrollen el proceso de inducción;
- Participa en los encuentros, reuniones y talleres del programa de inducción en los que sea requerido;
- Da seguimiento y valora los procesos de acompañamiento a los docentes principiantes centro escolar;
- Realiza apoyos didácticos y pedagógicos específicos al docente principiante desde el mismo contexto de trabajo, articulados con el director o directora del centro y demás integrantes del equipo de gestión.

E) Equipo técnico del VACD

El equipo técnico del Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente (VAC) tuvo bajo su responsabilidad la articulación entre las instancias de gestión y el seguimiento de las estrategias de intervención definidas. Para esto, dio seguimiento al desarrollo de los cronogramas de trabajo del Equipo Técnico Operativo (ETO) y se responsabilizó de la articulación de las dinámicas de monitoreo de las estrategias de intervención del PNI y del proceso de diseño e implementación de la evaluación del programa, con una perspectiva de 360 grados, implicando a una representación de todos los actores (facilitadores, tutores, coordinadores del PNI en las IES, coordinadores de Eje, Técnicos regionales y distritales y al 100 % de los docentes.

F) Equipo técnico del Instituto 512

El equipo técnico del Instituto 512 fue responsable del proceso de seguimiento al reclutamiento de tutores, generando un tablero (dashboard) que, en tiempo real, mantenía informado al personal implicado de los avances del proceso de así como del proceso de asignación de tutores, mediante un análisis exhaustivo de la data de docentes y de tutores, dicha asignación posteriormente fue validada y revisada por el equipo técnico distrital y regional de inducción.

De igual manera, el equipo técnico pedagógico del instituto diseñó, virtualizó y desarrolló en su plataforma de formación, el proceso de capacitación de los tutores, considerando una metodología de autodesarrollo y perspectiva de espejo de la formación recibida por los docentes, con seguimiento vía grupos de WhatsApp motivados y orientados por guardianes, quienes además de orientar y dar avisos relevantes del proceso, respondían dudas e inquietudes sobre el proceso de acompañamiento que desarrollaban.

GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Crear conciencia de la importancia del Programa como uno de los tramos esenciales del sistema de carrera docente es de vital importancia para mantener los grupos de interés enfocados en el logro de las metas establecidas. De igual manera, mantener los equipos de trabajo informados y a la comunidad educativa enterada del proceso y de sus resultados, son aspectos claves para el éxito de un programa que cuenta con las características significativamente retadoras y desafiantes: masificación, alcance nacional, estandarización, desarrollo de capacidades en el contexto laboral y fortalecimiento de una cultura de mejora continua con enfoque en los resultados.

A) Estrategia comunicacional del Programa Nacional de Inducción

Para la gestión de la información, a solicitud de la Dirección de Inducción, el área de comunicaciones del Minerd definió una estrategia comunicacional que integró:

Línea gráfica del Programa Nacional de Inducción.

Desarrollo de boletines informativos.

Publicaciones de eventos en diarios digitales de circulación nacional.

Procesos de difusión de los procesos y resultados.

Creación de un correo institucional de la dirección de inducción (inducciodocente2023@minerd.gob.do) para la remisión de las informaciones oficiales y convocatorias del programa.

Difusión vía redes sociales de los eventos y actividades del Programa.

Transmisión de eventos formativos del Programa.

B) Portal del Programa Nacional de Inducción

El portal del Programa Nacional de Inducción, fue diseñado desde la Dirección de Inducción y desarrollado por el equipo de portales del Minerd.

Portal web PNI



El portal integra un menú, que incorpora desde un menú desplegable:

1. Un espacio de **portada**, que se actualiza sistemáticamente, puesto que se publica semanalmente las actividades destacadas, en la sección denominada “**próximos eventos**”.
2. Sección **sobre nosotros**, en ésta se establecen las características del Programa, concepción, a quién va dirigido, su alcance, cobertura, instancias e instituciones de colaboración.
3. En la opción del menú, **plataformas de formación** se despliegan dos accesos, uno a la formación docente y otra a la formación de tutores. Cada una de ellas direcciona a una interfaz de autenticación para el acceso a las respectivas plataformas de formación: la de docentes, bajo la responsabilidad del Isfodosu y la de tutores, bajo la responsabilidad del Instituto 512.
4. En la opción **Experiencias de éxito**, se presentan diversos documentos audiovisuales que exponen las experiencias de diversos actores del programa.
5. En la opción **Evaluación docente**, se redirecciona a una plataforma que posibilita a los directores de centro, coordinadores y tutores a evaluar el personal ya inducido. Esta plataforma es gestionada por la Dirección de Evaluación y Certificación Docente.
6. En la opción **Noticias**, se incorporan enlaces a publicaciones referidas al desarrollo del Programa Nacional de Inducción, con la intención de dejar huellas digitales de esta experiencia.
7. En la sección **Documentos oficiales**, se incorpora material documental y normativo referido al programa.
8. En la sección **Avances del Programa** se comparten boletines informativos sobre el desarrollo de ambas estrategias de intervención.
9. En la **sección de informes**, se presentan informes ejecutivos trimestrales del desarrollo del programa, que dan cuenta de los procesos y resultado de este.
10. Debajo del menú del portal, se encuentran **Enlaces Relacionados**, que vinculan al Isfodosu, al Inafocam y al Instituto 512, a la distribución de distritos educativos según IES, a los calendarios y a las mesas de ayuda.

C) Difusión de eventos del Programa Nacional de Inducción.

El proceso de difusión y convocatoria a eventos y acciones del programa con los actores implicados se realizó mediante comunicación vía correo de la dirección de inducción. Se emplearon medios diversos de difusión como las redes institucionales, la redacción y publicación de notas de prensa, el Portal del PNI y la transmisión en vivo de eventos para cobertura nacional.

Una de las herramientas de comunicación y difusión utilizadas durante el desarrollo del PNI, fueron los webinarios. Se realizaron dos (2) eventos con participación activa de docentes de nuevo ingreso, coordinadores y técnicos de las regionales y distritales, representaciones IES, así como de centros educativos y otros actores. De igual manera, la formación de tutores, bajo la responsabilidad del instituto 512, empleó desde una perspectiva formativa este recurso comunicacional, llegando así a los 4,000 tutores en proceso de formación.

El Webinario de apertura del PNI, fue organizado por el Equipo Técnico Operativo (ETO) de la Comisión Nacional de Inducción, con el objetivo de realizar el lanzamiento del PNI en todo el territorio nacional. Se transmitió en vivo el 20 de diciembre de 2022 y se retransmite el 14 de enero de 2023.

Registró un total de 26 238 visitas con una amplia representación de docentes de nuevo ingreso lo que refleja su motivación. Cada evento fue valorado de manera positiva en cuanto a los criterios de claridad, pertinencia, relevancia, utilidad y objetividad.

Webinar de apertura PNI

Webinar Programa Nacional de Inducción - día 1

EDUMÁS 13.3 K suscriptores **Suscribirse**

1.2 K Compartir Descargar ...

26,238 vistas Se transmitió en vivo el 20 dic 2022

Fuente: Dirección Inducción adscrito a la VACD

El siguiente gráfico muestra la distribución de los 10 396 participantes por regionales. De éstos, el 95.4 % corresponden a docentes de nuevo ingreso, 1.6 % a facilitadores de las IES, el 3 % a técnicos regionales y/o distritales de inducción, coordinadores de ejes y directores de centros educativos, y otros actores del sistema educativo.

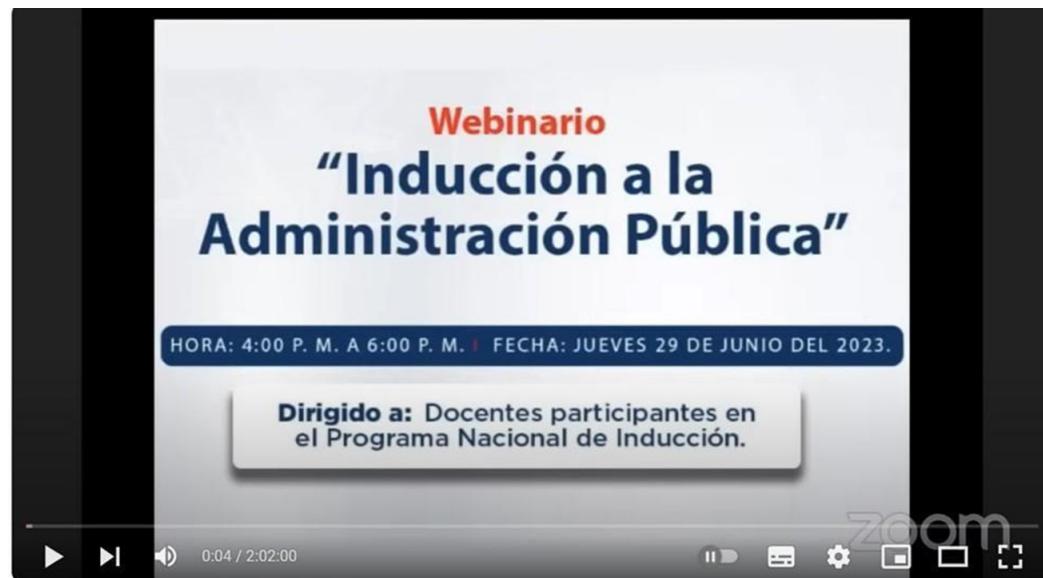
Cantidad de participantes en el Webinario de apertura PNI-2022-2023



Fuente: Dirección Inducción adscrito a la VAC

Como parte esencial del proceso de inducción, se desarrolló el webinario titulado Inducción a la Administración Pública con la intención de generar una dinámica de reflexión sobre deberes y derechos de los servidores públicos, la Dirección de Inducción del Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente y el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), realizaron el jueves 29 de junio, un webinario titulado “Inducción a la Administración Pública”, que focalizó a los docentes participantes en este rol especial, lleno de compromiso y de desafíos.

Webinar de apertura PNI



Inducción a la Administración Pública



Fuente: Dirección Inducción adscrito a la VACD

El objetivo de este evento fue inducir a los docentes de nuevo ingreso en el sistema de administración pública, sus beneficios, deberes, y responsabilidades como servidores públicos. Este evento tuvo un total de 36,873 visualizaciones, y contó con un total de 14,430 respuestas de asistentes, distribuidos de la siguiente manera: 96.8 % docentes de nuevo ingreso, 0.6 % facilitadores de las IES, 2.6 % coordinadores de ejes y técnicos regionales y distritales, directores de centros educativos, y otros participantes.

Participación webinario de Inducción a la Administración Pública



Fuente: Dirección Inducción adscrito a la VAC

En esta consulta el 88.2 % de sus participantes valoró de manera positiva los criterios de claridad, pertinencia, relevancia, utilidad y objetividad de este.

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

La gestión administrativa y financiera estuvo a cargo del Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio Inafocam, instancia responsable de asegurar la disponibilidad y gestión óptima de los recursos para el efectivo desarrollo del Programa Nacional de Inducción.

El Inafocam, a través del Departamento de Formación Continua fue responsable de revisar, observar y aprobar la propuesta de formación complementaria que se desarrolló como una de las principales estrategias de intervención del Programa Nacional de Inducción. Además, fue la instancia responsable de la selección de las 19 instituciones formadoras y del monitoreo y seguimiento sistemático de las ejecutorias de éstas, considerando el cumplimiento de los requisitos contractuales, el destino de las partidas presupuestarias convenidas, en desarrollo en la modalidad acordada y en los plazos establecidos. Las principales tareas asumidas ante la ejecución administrativa y financiera del programa fueron:

- Definir los criterios para la selección de las IES y los marcos generales de los acuerdos de intención.
- Selección de las Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de la estrategia de formación y atención a los docentes de nuevo ingreso, considerados como becarios.

- Validación junto al Isfodosu del personal seleccionado por las IES para el proceso formativo, así como el pago a las IES.
- Velar por el cumplimiento de los compromisos asumidos por cada una de las partes, mediante el Contrato establecido entre las IES-Minerd- Inafocam.
- Monitoreo a la gestión académica y administrativa del programa.
- Conocer para su aprobación o rechazo los cambios solicitados previamente por las IES en el marco del presupuesto aprobado para el proceso formativo, acompañamiento y monitoreo del PNI.
- Solicitar informes de la evolución de los recursos financieros, conforme a evidencias y soporte del gasto.

A) Criterios de Selección IES

Como parte de la gestión administrativa del PNI, el Inafocam definió criterios para la selección de las 19 instituciones de educación superior participantes en el programa. Los mismos se abordaron en función del reconocimiento y experiencias en el ámbito de la educación o programas de formación docente, presencia en el territorio nacional donde existe la necesidad de implementación, capital humano de alta cualificación y experiencia en el contexto local, adaptabilidad, posibilidad de cobertura en las zonas de incidencia.

B) Distribución de participantes según distritos educativos a IES

El trabajo realizado derivó en una distribución eficiente de los docentes de nuevo ingreso según IES, que puede observarse en el siguiente mapa.

Mapeo distribución de IES según Regionales y Distritos



Fuente: Informe de Inafocam, 2023

A continuación, se presenta la tabla resumen de las diecinueve (19) IES, según cantidad de participantes y distritos educativos.

IES participantes en el PNI 2022-2023

N.º	SIGLAS	UNIVERSIDAD	FACILITADORES
1	INTEC	Instituto Tecnológico de Santo Domingo	52
2	ISESP	Instituto Superior de Estudios Educativos Pedro Poveda	83
3	Isfodosu	Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña	125
4	PUCMM	Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra	89
5	UASD	Universidad Autónoma de Santo Domingo	259
6	UCADE	Universidad Católica del Este	46
7	UCATEBA	Universidad Tecnológica de Barahona	70
8	UCATECI	Universidad Católica del Cibao	57
9	UCE	Universidad Central del Este	83
10	UCNE	Universidad Católica Nordestana	42
11	UCSD	Universidad Católica de Santo Domingo	112
12	UNAD	Universidad Adventista Dominicana	40
13	UNIBE	Universidad Iberoamericana	37
14	UNICARIBE	Universidad del Caribe	42
15	UNISA	Universidad ISA	24
16	UNPHU	Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña	182
17	UTECHO	Universidad Tecnológica del Cibao Oriental	33
18	UTESA	Universidad Tecnológica de Santiago	62
19	UTESA-SDG	Universidad Tecnológica de Santiago – Santo Domingo	27
20	UTESUR	Universidad Tecnológica del Sur	93
TOTAL			1558

Fuente: Informe de Isfodosu, 2023

C) Inversión en el Programa Nacional de Inducción

La inversión realizada en el Programa Nacional de Inducción durante el período 2022-2023, se enfocó en tres áreas claves:

Inversión PNI según componentes, 2022-2023



Fuente: Elaborado a partir de datos extraídos del Informe Inafocam 2023.

El pago fue realizado en función de los términos contractuales con las instituciones y actores (tutores, coordinadores y técnicos regionales y distritales), lo que implicó que Inafocam estableciera un proceso de monitoreo con fines de garantizar cumplimiento de los acuerdos conforme a estándares de calidad, plazos de tiempo. Otro aspecto crucial del programa ha sido el reconocimiento y pago de incentivos a los tutores y equipos técnicos, los cuales reconocen el trabajo realizado, el ambiente de colaboración y excelencia como elementos claves de la movilidad y sinergia del equipo.

Las siguientes tablas muestran la inversión realizada equivalente a 610 513 389.72 millones de pesos, de los cuales el 60 % se invirtió en la formación complementaria, un 36 % en el acompañamiento de docentes en cada centro educativo y un 4 % en proceso de coordinación territorial y monitoreo.

Inversión en PNI 2022-2023, según componentes.



Fuente: Elaborado a partir de los datos del Departamento Financiero, Inafocam

A continuación, se muestra la distribución de inversión en los diferentes componentes del PNI.

Inversión en formación de Tutores, Coordinadores de Eje, Coordinadores Regionales y Coordinadores Distritales - Acuerdo Minerd- Inafocam. Parte 1 de 2.

No.	Rol	Función	Descripción	Cantidad	Costo unitario/mes	Meses	Costo total del programa (RD\$)
1	Coordinador de Eje	Dar seguimiento al trabajo de los equipos regionales y distritales en las tareas de inducción.	Eje Central (Regionales 04, 10 y 15)	2	\$30 000.00	6	\$360 000.00
			Eje Sur (Regionales 1, 2, 3 y 18)	2	\$30 000.00	6	\$360 000.00
			Eje Nordeste (Regionales 6,7,14,16)	1	\$30 000.00	6	\$180 000.00
			Eje Este (Regionales 5,12,17)	2	\$30 000.00	6	\$360 000.00
			Eje Norte (Regionales 8,9,11,13)	2	\$30 000.00	6	\$360 000.00
2	Coordinadores Regionales	Dar seguimiento y apoyo al trabajo de los tutores y equipos técnicos distritales en las tareas del PNI en sus diferentes fases.	Coordinadores Regionales (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18)	18	\$25 000.00	2	\$900 000.00
3	Coordinadores Distritales	Monitorear el proceso de tutoría y acompañamiento a los docentes empleando los instrumentos previstos para tales fines.	Coordinadores Distritales de Inducción (Regionales 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18)	122	\$25 000.00	6	\$18 300 000.00
4	Coordinador del proceso	Proceso de acompañamiento y evaluación del desempeño.	Coordinador del proceso de acompañamiento y evaluación del desempeño Distrital de las Regionales (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18)	122	\$20 000.00	Pago único por el Programa	\$2 440 000.00

Fuente: Informe Inafocam 2023

Inversión en formación de Tutores, Coordinadores de Eje, Coordinadores Regionales y Coordinadores Distritales - Acuerdo MinerD- Inafocam. Parte 2 de 2.

No.	Rol	Función	Descripción	Cantidad	Costo unitario/mes	Meses	Costo total del programa (RD\$)
5	Tutores *	Acompañamiento a la práctica en el aula del docente de nuevo ingreso. Cada Tutor acompañará hasta 6 docentes de nuevo ingreso	Tutor Regional 01 Barahona	144	244 290 000	6	244 290 000
			Tutor Regional 02 San Juan de la Maguana	168			
			Tutor Regional 03 Azua	254			
			Tutor Regional 04 San Cristóbal	322			
			Tutor Regional 05 San Pedro de Macorís	318			
			Tutor Regional 06 La Vega	329			
			Tutor Regional 07 San Francisco de Macorís	172			
			Tutor Regional 08 Santiago	309			
			Tutor Regional 09 Mao	120			
			Tutor Regional 10 Santo Domingo II	504			
			Tutor Regional 11 Puerto Plata	165			
			Tutor Regional 12 Higüey	181			
			Tutor Regional 13 Montecristi	153			
			Tutor Regional 14 Nagua	152			
			Tutor Regional 15 Santo Domingo III	433			
			Tutor Regional 16 Cotuí	117			
			Tutor Regional 17 Monte Plata	103			
			Tutor Regional 18 Neyba	129			
TOTALES							\$267 550 000.00

*El costo unitario de los tutores depende de la cantidad de docentes asignados, véase tabla Anexo Distribución de Pagos Tutores.

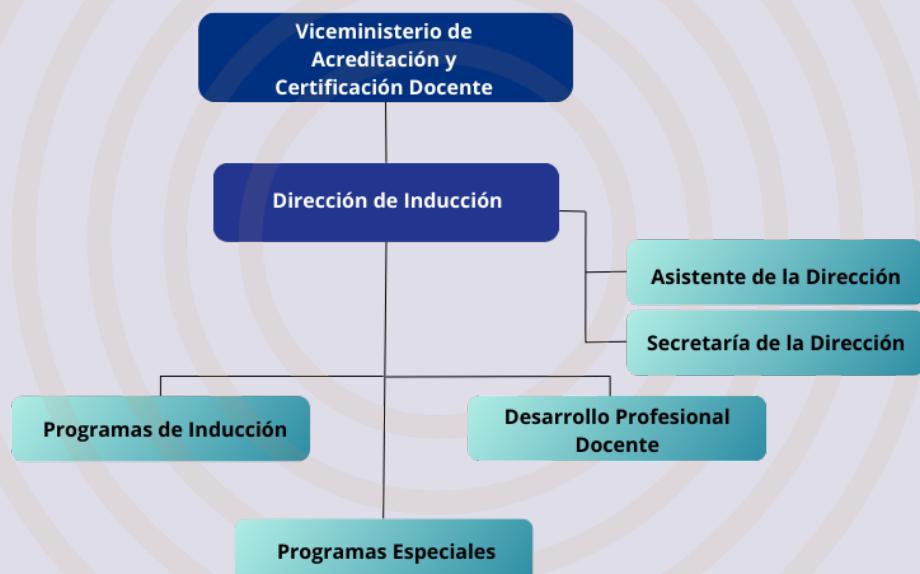
Fuente: Informe Inafocam 2023

LA GESTIÓN DE INTEGRACIÓN Y CALIDAD

Esta procura la integración armoniosa y productiva de las instancias y estructuras con corresponsabilidad en el Programa Nacional de Inducción.

La gestión de la integración está a cargo de la Comisión Nacional de Inducción (CNI) presidida por el Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente. La misma implica la orientación al cumplimiento de responsabilidades asumidas por las instancias que integran la CNI y las instancias de apoyo, definidas en la resolución 11-22. Esta gestión, desde una perspectiva operativa, se articula desde la Dirección de Inducción del VACD.

Organización estructural de la Dirección de Inducción, MinerD



Fuente: Documento interno. Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente.

La Dirección de Inducción del Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente, es la instancia responsable de articular el diseño, implementación y evaluación de los procesos de inducción al personal docente, durante su período probatorio, que se integra a Minerd, a partir de los procesos de concurso y que son designados en cargos docentes, según necesidades identificadas y perfiles validados.

A) Procesos del PNI

Durante el proceso de sistematización se han destacado dinámicas estratégicas- operativas y estilos de gestión desarrolladas desde el diseño y desarrollo del Programa. Estas dinámicas comprenden los procesos para el desarrollo de las estrategias claves y operativas del PNI: procesos claves y fundamentales (proceso de formación y el proceso de acompañamiento), procesos de planificación, estratégicos, procesos de coordinación, coordinación de los recursos (humanos, materiales, financieros), articulación de redes internas de estructuras, gestión de la comunicación y de información, los procesos de apoyo desde las TIC, los procesos de aprendizaje, entre otros. En el siguiente gráfico se expresa la articulación de la gestión del Programa.

Los procesos de gestión y operativos en los que se apoya el desarrollo del PNI se agrupan en las siguientes categorías:

- **Procesos estratégicos:** agrupa todos aquellos que reflejan las metas y estrategias esenciales para el éxito del Programa y el logro de sus objetivos. Incluye los procesos de planificación, promoción, comunicación, información, creación y articulación de redes estructurales, entre otros;
- **Procesos Misionales:** integra los procesos fundamentales del PNI, como los de inducción del docente de nuevo ingreso, desde el diseño de mecanismos de formación, de acompañamiento mediante la acción tutorial, evaluación del desempeño del docente de nuevo ingreso y del tutor, evaluación y certificación del docente de nuevo ingreso.
- **Procesos de Apoyo y Recursos Financieros:** integra los procesos administrativos, financieros y de recursos que sirven de apoyo al desarrollo del PNI, tales como: gestión de pago, acuerdos o compromisos con coordinadores y técnicos regionales, distribución de materiales didácticos, coordinación de transporte para tareas de monitoreo, presupuesto, monitoreo para pago, gestión de quejas, entre otros.
- **Procesos de Monitoreo, Evaluación y Mejora:** agrupa los procesos de diseño y aplicación de mecanismos para identificar desviaciones entre lo planificado y lo ejecutado en el PNI. Estos insumos sirven de base para garantizar el mejoramiento continuo del Programa. También incluyen procesos de sistematización, para documentar sus fortalezas y oportunidades basadas en evidencias o por valoración de sus principales actores.

Para asegurar el accionar de los procesos de control y mejora del PNI se implementa de manera continua y sistemática el monitoreo a las dos estrategias del PNI mediante el cual se verifica la eficiencia y la eficacia de estas, mediante la identificación de sus logros y debilidades con fines de aplicar cambios correctivos, definir acciones preventivas y optimizar los resultados esperados.

Procesos del Programa Nacional de Inducción a Docentes



Fuente: Elaboración a partir de datos suministrados por la Dirección Inducción.

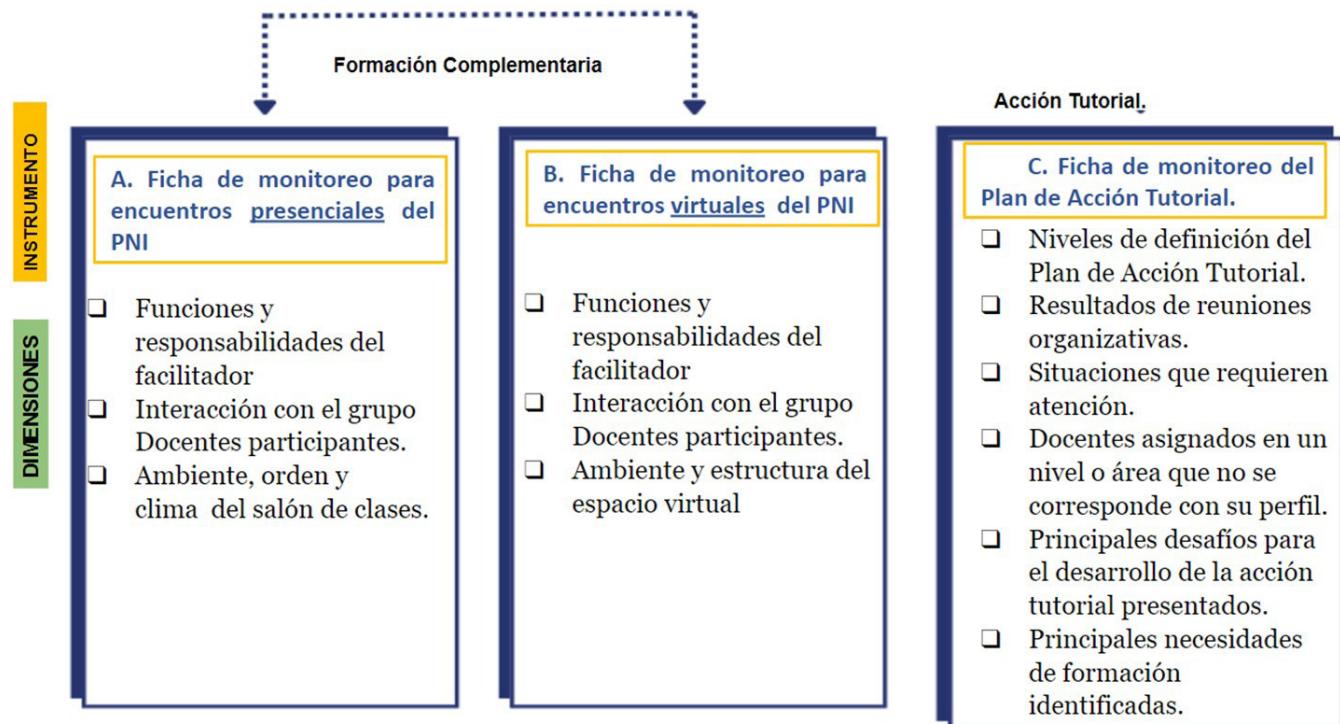
B) Monitoreo a la Formación Complementaria

La Dirección de Inducción en coordinación con las demás instancias que conforman la CNI, definió mecanismos estratégicos para el seguimiento y monitoreo de ambas estrategias a los fines de:

- Acompaniar, verificar y obtener evidencias sobre los avances y retrocesos del desarrollo del PNI.
- Identificar y actuar sobre situaciones y problemáticas que emergen durante su proceso y aprovechar las oportunidades.
- Agilizar la toma de decisiones y mejora identificando y reflexionar sobre los riesgos a lo largo del programa.
- Monitorear y controlar el desempeño eficiente y efectivo de las estrategias de intervención del PNI.
- Identificar buenas prácticas de las estrategias metodológicas de los docentes de nuevo ingreso y de la acción tutorial.
- Favorecer la cultura de la calidad del PNI, la innovación y el con la participación en los niveles regionales y distritales y centro educativo.

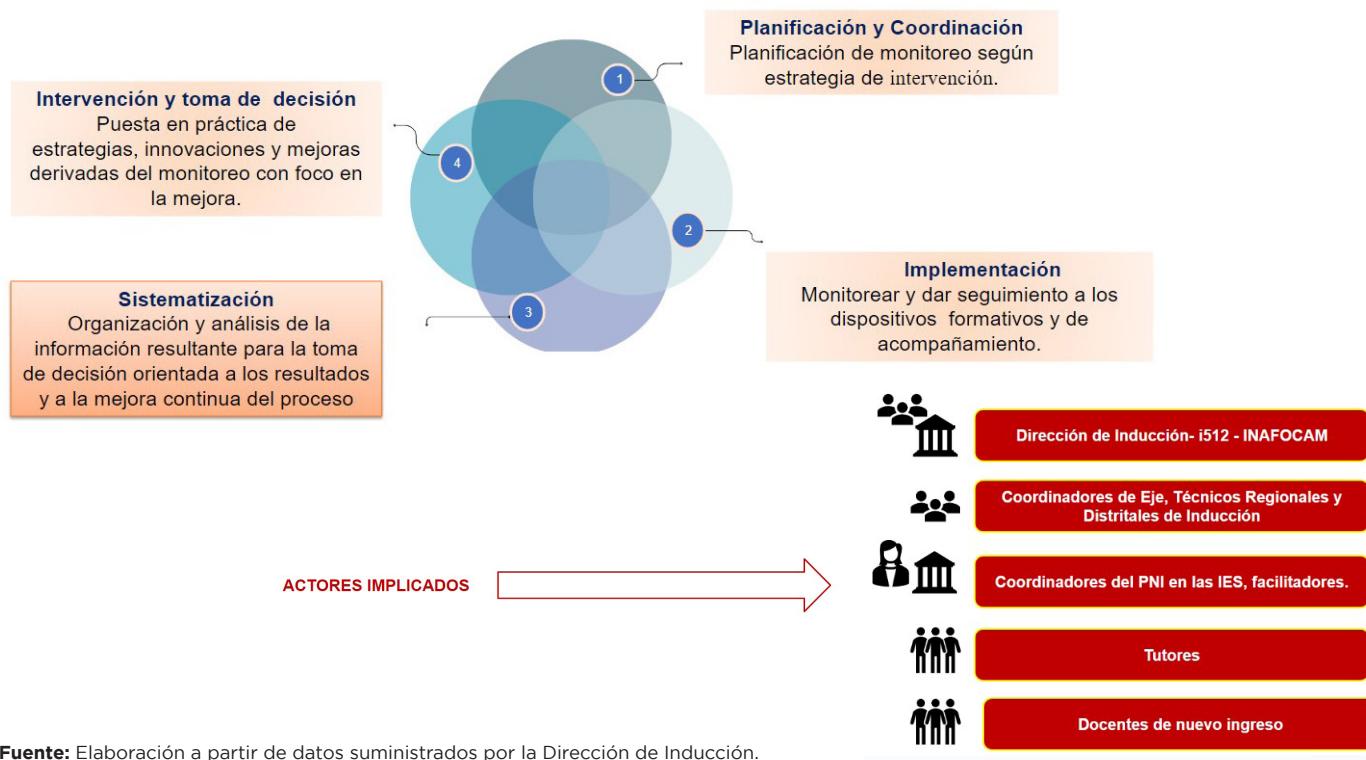
A continuación, se presentan los instrumentos y dimensiones diferenciadas por estrategias de intervención del PNI, así como las modalidades en que se desarrollan.

Dimensiones de los instrumentos de monitoreo de las estrategias intervención



Fuente: Elaboración a partir de datos suministrados por la Dirección de Inducción.

Dinámica De Gestión Del Monitoreo y Seguimiento



Fuente: Elaboración a partir de datos suministrados por la Dirección de Inducción.

En este marco, la dinámica de gestión del monitoreo tiene tareas implicadas, tales como:

- Reuniones de planificación y revisión de resultados;
- Talleres de orientación y construcción con equipos regionales.
- Grupos focales con actores implicados. (Tutores-Docentes)
- Entrevistas con actores claves (Coordinadores de IES-Personal Distrital y Regional)
- Observación directa de la implementación de las estrategias de intervención.
- Apoyo e involucramiento en procesos formativos.
- Uso de instrumentos: (Formularios, guías de reflexión, Esquemas de reportes e informes, etc.)
- Identificación y documentación de Buenas Prácticas.
- Sistematización, análisis y socialización de resultados del monitoreo.
- Reflexión sobre aprendizajes obtenidos y oportunidades de mejora.

La calidad de la *Formación Complementaria* se revela en la formación del docente acorde a los resultados esperados en los cinco (5) módulos de formación.

Instrumento de monitoreo de la formación complementaria

- Funciones y responsabilidades del facilitador. Se evalúan aspectos de la planificación, las metodologías y la gestión de aula (clima de aula, motivación, uso de herramientas tecnológicas, enfoque práctico de la clase, entre otros) llevada a cabo por el facilitador, y su dominio de estas;
- Interacción con el grupo. Integra las variables relativas a fomentar la participación y colaborativa en un ambiente de respeto;
- Docentes participantes. Integran las variables para valorar el interés y motivación de los participantes durante las clases;
- Ambiente y estructura del salón. Refiere a las condiciones físicas y ambientales del espacio para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

De igual manera fue utilizado un instrumento de observación y valoración para la modalidad virtual, nombrado: “Ficha de monitoreo para encuentros sincrónicos virtuales del PNI”.

Las técnicas utilizadas para este proceso fueron: Observación no participante, encuentros y diálogos con coordinadores y técnicos a fin de realizar levantamientos de situaciones, incidencias o problemáticas del centro o local. El monitoreo fue realizado a ambas estrategias del PNI (Formación complementaria y la Acción Tutorial), integrando los siguientes indicadores según modalidad y tipo de instrumento.

Técnicas usadas para el desarrollo de monitoreo:

- Observación no participante, sustentada en un instrumento de observación y valoración en modalidades virtual y presencial;
- Diálogo de seguimiento con coordinadores del PNI en las IES;
- Seguimiento a la asistencia en los diversos grupos según IES.
- Durante el monitoreo presencial, empleando la observación no participativa, fue utilizado el instrumento de observación y valoración, nombrado: “Ficha de monitoreo para encuentros presenciales del PNI”.

El seguimiento, consideró la integración de espacios abiertos para recopilar informaciones observadas que resultaron pertinentes para la identificación de situaciones y necesidades de los docentes participantes.

Instrumento

- Lista de cotejo: Asistencia y valoración de apertura del proceso formativo.

Objetivo

- Lista de cotejo: Asistencia y valoración de apertura del proceso formativo.

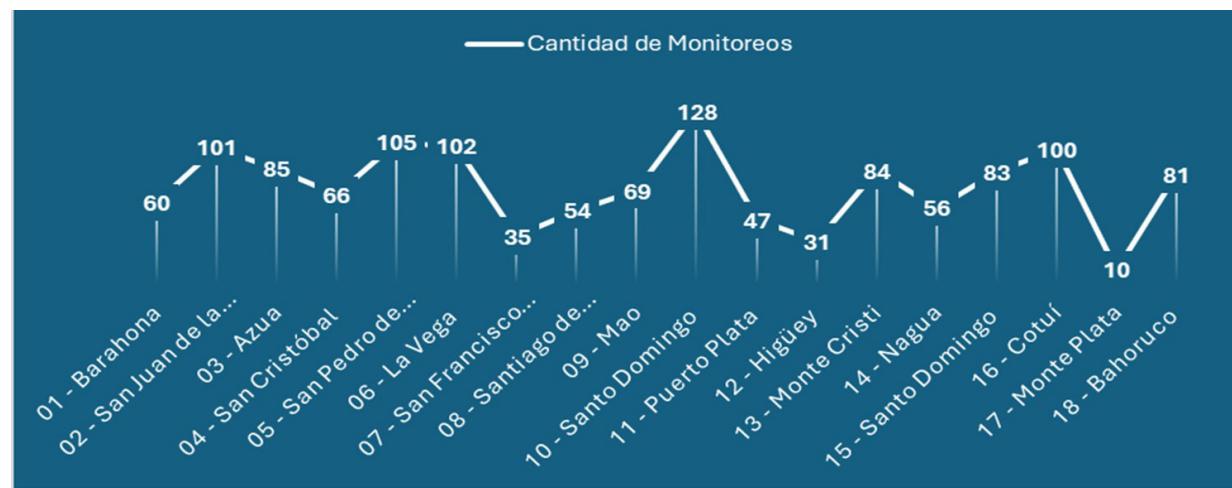
Aspectos a valorar

- Calidad de la información proporcionada durante la apertura del proceso formativo.
- Claridad de las instrucciones proporcionadas durante la apertura del proceso formativo.
- Pertinencia de los temas cubiertos durante la apertura del proceso formativo.

Durante la fase de seguimiento y monitoreo se llevaron a cabo un total de 1,297 acciones de monitoreo en esta área. A continuación, se presenta la cantidad de acciones por regionales.

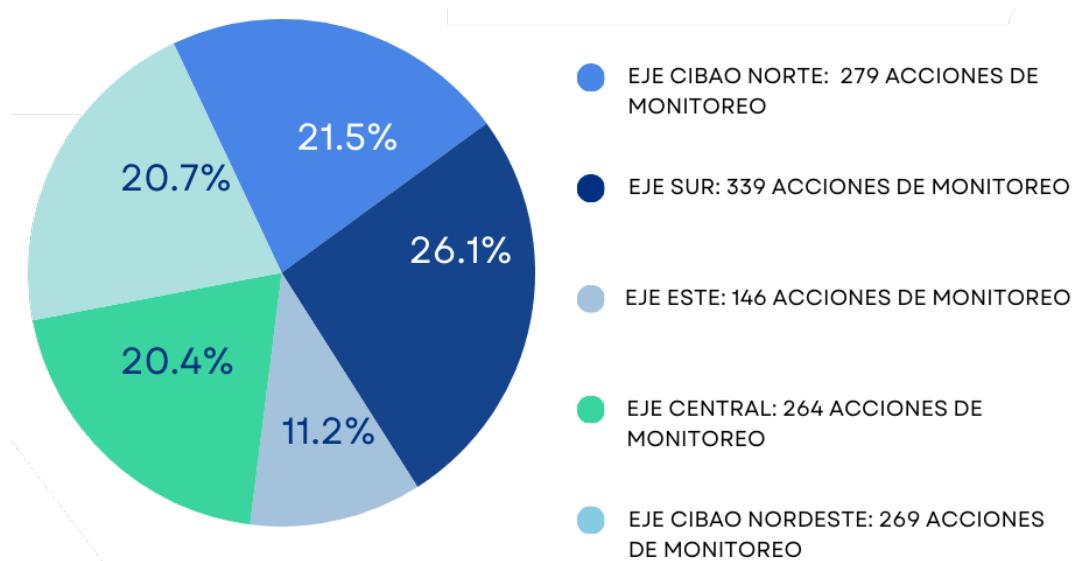
Acciones de Monitoreo en la Formación Complementaria, según Regionales.

Cantidad de monitoreo realizado, según regionales.



Fuente: Dirección de Inducción.

Distribución de acciones de monitoreo por Ejes.



Fuente: Elaborado a partir de datos suministrados por la Dirección de Inducción.

A Continuación, se presentan los resultados según los criterios valorados en la siguiente tabla.

Resultados criterios del monitoreo de la Formación Complementaria, 2022-2023.

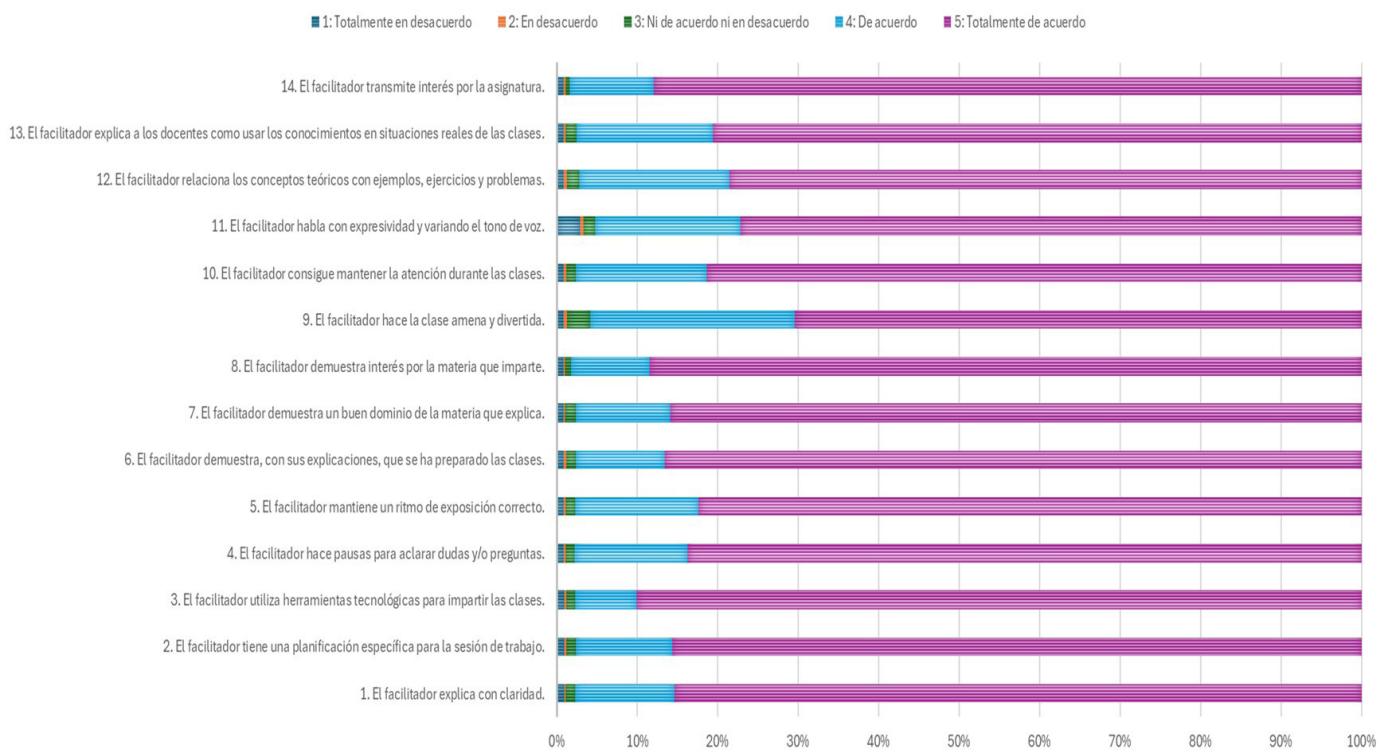
CRITERIOS DE VALORACIÓN. MONITOREO DE LA FORMACIÓN COMPLEMENTARIA		1: TOTALMENTE EN DESACUERDO	2: EN DESACUERDO	3: NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4: DE ACUERDO	5: TOTALMENTE DE ACUERDO
1	El facilitador explica con claridad.	0.9	0.2	1.2	12.3	85.4
2	El facilitador tiene una planificación específica para la sesión de trabajo.	0.9	0.3	1.2	12	85.7
3	El facilitador utiliza herramientas tecnológicas para impartir las clases.	0.9	0.3	1.1	7.6	90.1
4	El facilitador hace pausas para aclarar dudas y/o preguntas.	0.8	0.3	1.1	14	83.6
5	El facilitador mantiene un ritmo de exposición correcto.	0.8	0.3	1.2	15.3	82.3
6	El facilitador demuestra, con sus explicaciones, que se ha preparado las clases.	0.8	0.4	1.2	11	86.6
7	El facilitador demuestra un buen dominio de la materia que explica.	0.8	0.2	1.4	11.7	85.9
8	El facilitador demuestra interés por la materia que imparte.	0.8	0.2	0.8	9.7	88.4
9	El facilitador hace la clase amena y divertida.	0.8	0.5	2.9	25.4	70.4
10	El facilitador consigue mantener la atención durante las clases.	0.8	0.4	1.2	16.2	81.4
11	El facilitador habla con expresividad y variando el tono de voz.	2.9	0.4	1.5	18	77.2
12	El facilitador relaciona los conceptos teóricos con ejemplos, ejercicios y problemas.	0.8	0.5	1.5	18.7	78.6
13	El facilitador explica a los docentes como usar los conocimientos en situaciones reales de las clases.	0.8	0.3	1.4	16.9	80.6
14	El facilitador transmite interés por la asignatura.	0.8	0.3	0.5	10.4	87.9
TOTAL		1.0	0.3	1.3	14.2	83.2

Fuente: Datos extraídos desde reporte de monitoreo, marzo 2024

De la tabla y gráfica, se puede extraer las siguientes informaciones:

- El 100 % de los 14 criterios valorados en la Formación Complementaria durante el proceso de monitoreo, tuvieron valoraciones muy positivas. La suma promedio de las respuestas “De Acuerdo” y “Completamente de acuerdo”, es 97 %. Los criterios mejor valorados son:
 - El facilitador transmite interés por la asignatura.
 - El facilitador demuestra interés por la materia que imparte.
- Dos (2) de los criterios se sitúan con mayores oportunidades, con mayor proporción de respuestas “Completamente de acuerdo” y “De Acuerdo”:
 - El facilitador habla con expresividad y variando el tono de voz.
 - El facilitador relaciona los conceptos teóricos con ejemplos, ejercicios y problemas.

Resultados criterios del monitoreo de la Formación Complementaria, según escala valorativa, 2022-2023



De las mediciones realizadas se tienen como principales hallazgos:

- Altos niveles de participación de los docentes de nuevo ingreso en el proceso formativo;
- Algunas incidencias de ausencias por motivos de salud;
- Capacidad de cobertura de las Instituciones de Educación Superior;
- Variación en las condiciones de los espacios físicos, según IES;
- Las IES ofrecen buenas condiciones de infraestructura, climatización, higiene y recursos para el desarrollo del proceso formativo, conectividad, equipos, asistencia técnica, etc.;
- Los espacios físicos en locaciones del MinerD presentan diferentes condiciones, menos confortables y con recursos más limitados que los disponibles en las IES;
- La mayoría de las IES asumió con responsabilidad la asignación de facilitadores según perfiles. Las que no lo hicieron derivaron en un llamado de atención;
- Escasos reportes docentes con dificultades con los equipos tecnológicos;
- Mayor número de acciones de monitoreo en regiones con mayor número de participantes y donde los equipos técnicos exhibieron mayor cohesión;
- Las Universidades Ucade, Unisa y UCNE fueron las que recibieron menos acciones de monitoreo durante el desarrollo del programa;
- Las Universidades con mayores acciones de monitoreo fueron: UASD, PUCMM, UCSD y Unphu;
- Altos niveles de valoración del desempeño docente a partir de las acciones de observación de aula de los equipos técnicos;
- El análisis de las buenas prácticas de los facilitadores de las IES ha destacado áreas cruciales del proceso de enseñanza;
- Los módulos enfocados a la planificación por competencias, la gestión eficiente del aula, y la integración de tecnologías educativas han surgido como prácticas destacadas, resaltando la importancia de los enfoques pedagógicos modernos y tecnológicamente avanzados;
- El proceso de formación promueve el autorreflexión y la criticidad de procesos de aprendizaje y metodologías activas en el aula.

La identificación de áreas específicas de fortaleza y de mejora guiarán las futuras iniciativas para garantizar el resultado sostenible y positivo de este Programa.

C) Monitoreo de la Acción Tutorial

La acción tutorial ha sido sometida a un minucioso proceso de monitoreo para evaluar su efectividad y su contribución al desarrollo profesional de los docentes de nuevo ingreso. El esquema muestra los aspectos claves del monitoreo a la Acción Tutorial.

. ¿Qué y para qué el monitoreo de la Acción Tutorial?

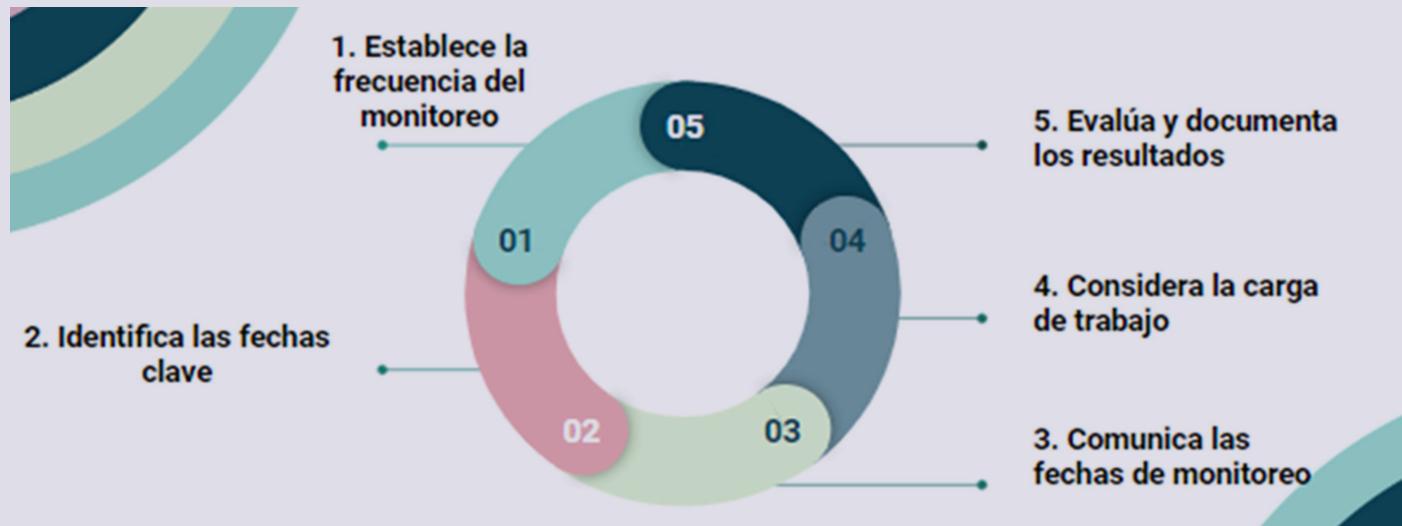


Fuente: Informe Resultados evaluación del acompañamiento de tutores, octubre 2023.

El objetivo general de este monitoreo estuvo centrado en dar seguimiento al diseño y desarrollo del Plan de Acción Tutorial en procura de la calidad del acompañamiento a los docentes de nuevo ingreso, manteniendo el foco, identificando y resolviendo problemas, mejorando la comunicación y promoviendo la corresponsabilidad de todos los actores involucrados en el proceso. Dentro de los objetivos específicos del monitoreo a la acción tutorial se cuenta con:

- **Mantener el enfoque en la calidad de los aprendizajes:** El monitoreo constituye una oportunidad para mantener a los tutores enfocados en favorecer que los docentes procuren el logro de los aprendizajes previstos de sus estudiantes.
- **Identificar y resolver problemas:** El monitoreo también puede ayudar a identificar y resolver problemas en el proceso de acompañamiento a los docentes. El técnico distrital debe proporcionar orientación y apoyo a los tutores para el desarrollo de las actividades propuestas en su plan de acción tutorial.
- **Mejorar la comunicación:** Favorecer mediante las acciones del monitoreo, un entendimiento común entre todos los actores de la comunidad educativa y resultados de la acción tutorial mediante un proceso dialógico y comprensivo para el logro de las metas de inserción al contexto escolar y el desarrollo profesional de los tutores y docentes.
- **Promover la corresponsabilidad:** El monitoreo también promueve la responsabilidad del tutor y su reflexión junto al docente. Al saber que están siendo monitoreados, los tutores pueden ser más cuidadosos con la forma en que interactúan con los docentes y pueden trabajar para mejorar su desempeño atendiendo a la dimensión ética-profesional de su ejercicio.
- **Dar seguimiento** mediante la interacción con los tutores, al contraste entre el plan de acción tutorial definido y las acciones reportadas. Se valora y reflexiona sobre los niveles de cumplimiento y perspectiva de éxito de la acción tutorial prevista.
- **Sistematizar:** el monitoreo implica llevar un registro de las acciones realizadas en atención a los resultados esperados. El esquema recoge cinco aspectos claves para la sistematización.

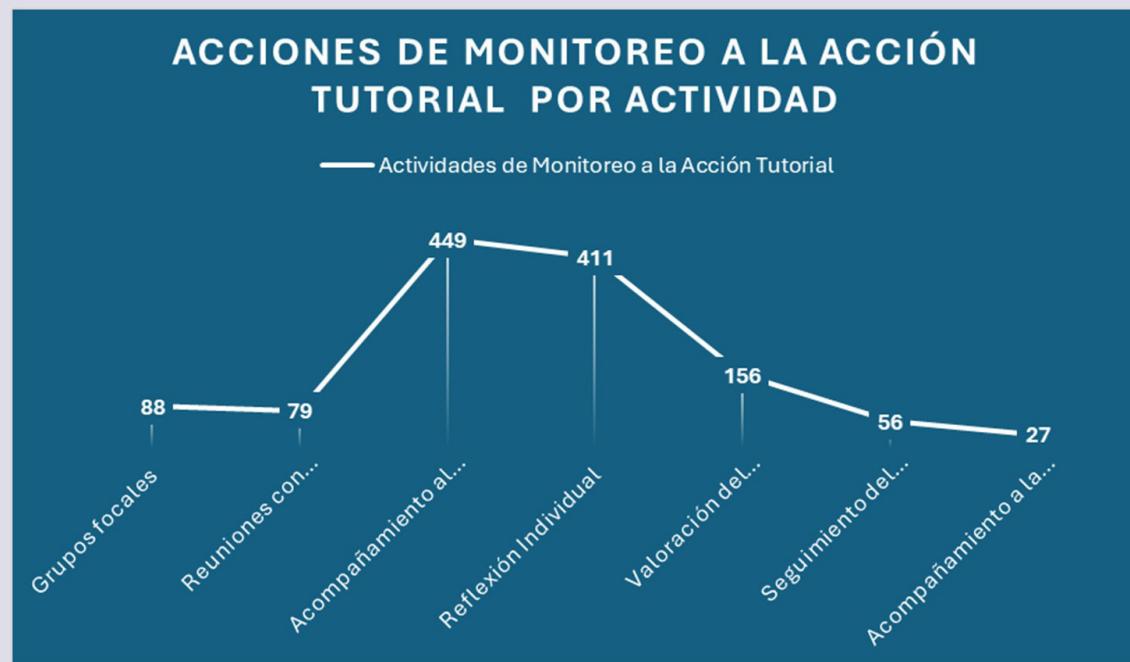
Aspectos a considerar en la acción tutorial



Fuente: Informe Resultados evaluación del acompañamiento de tutores, octubre 2023.

El monitoreo de la acción tutorial fue desarrollado por los coordinadores distritales y por el personal de la Dirección de Inducción del Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente, e implicó la puesta en marcha de actividades diversas que se muestran en el esquema.

Acciones de Monitoreo a la acción tutorial, 2022-2023



Fuente: Datos extraídos desde reporte de monitoreo, marzo 2024.

En la tabla siguiente se recoge la diversidad de instrumentos usados para estos fines, así como sus objetivos y aspectos a valorar.

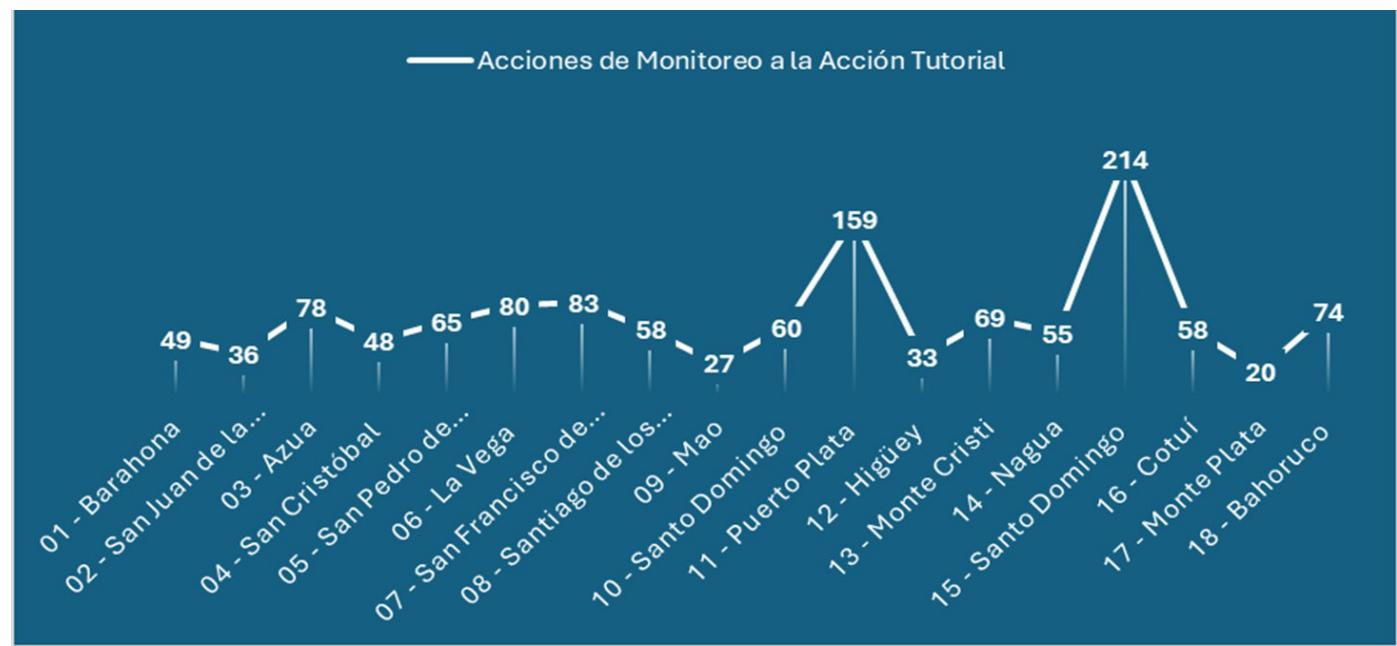
Relación de instrumentos para el desarrollo del monitoreo a la acción tutorial.

INSTRUMENTO	OBJETIVO	ASPECTOS A VALORAR
PNI: Ficha de monitoreo a la acción tutorial	Monitorear el proceso de acción tutorial atendiendo a los criterios de calidad, pertinencia, y cumplimiento programático.	<ul style="list-style-type: none"> Calidad de la información proporcionada durante la acción tutorial. Instrucciones proporcionadas durante la acción tutorial. Pertinencia de los temas cubiertos durante la acción tutorial Cumplimiento de las acciones realizadas con lo propuesto en el plan de acción tutorial.
Plan de Acción Tutorial: Programación del trabajo por Regional	Levantar la planificación de las acciones de tutoría por regional y distrito educativo.	<ul style="list-style-type: none"> Calendarización del plan de trabajo de los tutores para cada docente. Alineación de la acción tutorial con las necesidades de los docentes. Calidad de la información proporcionada en la Programación del trabajo.

D) Distribución de Acciones de Monitoreo Tutorial por Regionales

La distribución de las 1266 acciones de monitoreo tutorial realizadas a nivel nacional se distribuye por regiones como se muestra en el siguiente gráfico.

Cantidad monitoreo de la Acción Tutorial, 2022-2023



Fuente: Informe del monitoreo del PNI, marzo 2024.

E) Distribución de las Acciones de Monitoreo Tutorial por Tipo de Actividad

El desglose por tipo de acciones de monitoreo ha proporcionado una visión de las estrategias implementadas para fortalecer la tutoría. Estas actividades están llamadas a contribuir de manera significativa a mejorar la tutoría en el sistema educativo, fomentando la colaboración, el autorreflexión, la observación directa y la evaluación constructiva, ver siguiente esquema.

Acciones de Monitoreo Tutorial

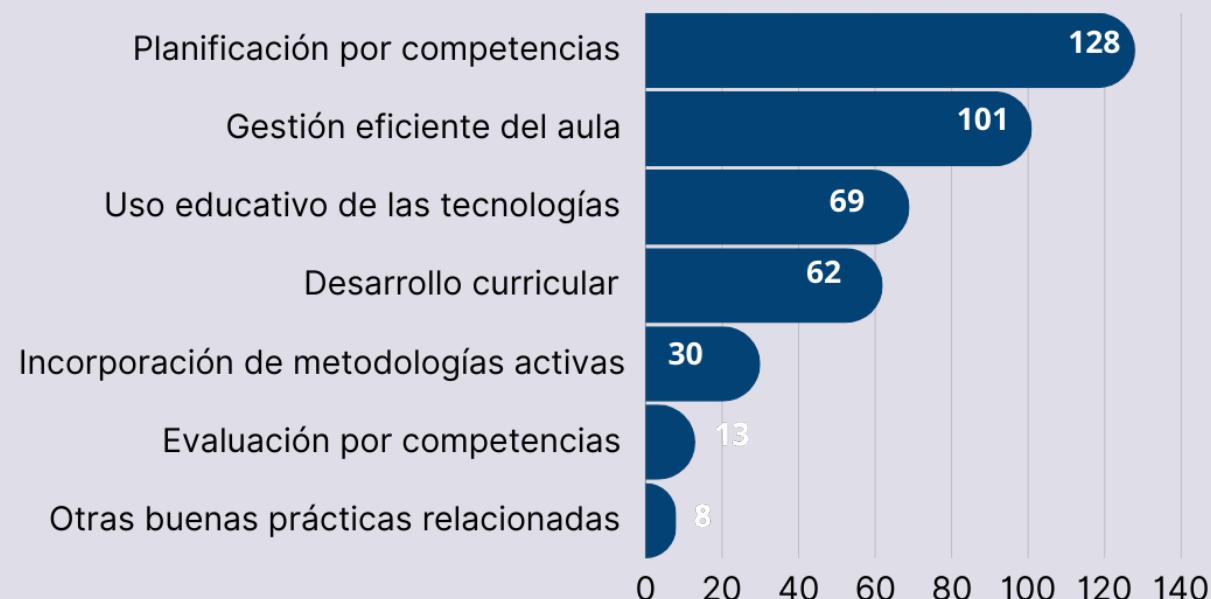


Fuente: Datos extraídos del Informe del monitoreo del PNI, marzo 2024.

IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

El Programa Nacional de Inducción 2022-2023 ha permitido identificar y promover una variedad de buenas prácticas en el proceso de enseñanza y aprendizaje llevadas a cabo por los docentes. Estas prácticas son fundamentales para mejorar la calidad de la educación y el desarrollo de competencias en los estudiantes. El reconocimiento y la difusión de estas prácticas contribuyen a fortalecer el sistema educativo y a brindar una experiencia de aprendizaje enriquecedora para los estudiantes en la República Dominicana. La planificación por competencias destaca como un área de enfoque particularmente relevante en este análisis. Los datos acerca de las buenas prácticas implementadas por los docentes acompañados por sus tutores en el marco del PNI 2022-2023 se basan en un total de 411 acciones distribuidas en diversas áreas clave del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Áreas de Buenas Prácticas implementadas por los docentes acompañados



Fuente: Informe monitoreo Acción Tutorial.

A continuación, una breve descripción de ellas:

- **Planificación por competencias:** Esta práctica es fundamental para garantizar que los docentes diseñen actividades de enseñanza alineadas con los objetivos de aprendizaje, desarrollando habilidades específicas en los estudiantes;
- **Gestión eficiente del aula:** Esta práctica es esencial para mantener un ambiente de aprendizaje organizado y positivo, lo que facilita el proceso de enseñanza y aprendizaje;
- **Uso educativo de las tecnologías:** Esta práctica permite enriquecer la experiencia de aprendizaje de los estudiantes y acceder a recursos digitales;
- **Desarrollo curricular:** Garantiza que los contenidos sean actuales y relevantes, lo que es esencial para una educación de calidad;
- **Incorporación de metodologías activas:** Esta práctica fomenta la participación estudiantil y un aprendizaje más dinámico;
- **Evaluación por competencias:** garantiza una evaluación alineada con el desarrollo de habilidades y competencias;
- **Otras buenas prácticas relacionadas al proceso de enseñanza (cantidad: 8, 2.0 %):** pueden incluir enfoques pedagógicos diversos.

ENFOQUES O PERSPECTIVAS DE LA EVALUACIÓN EN EL MARCO DEL PNI

Como ya se explicó en párrafos anteriores, el PNI incluyó cuatro fases: 1) Preparatoria, 2) de Implementación, 3) de Seguimiento, Monitoreo y Sistematización, y 4) de Evaluación. En esta última fase se involucraron los principales actores del proceso de Inducción: docentes, participantes, tutores, el Equipo Técnico Operativo (ETO), los facilitadores de las IES como instituciones formadoras, y el equipo de técnicos Coordinadores de Ejes, Regionales y Distritales. Esta incluye distintos enfoques o perspectivas esquema.

1. del Desempeño Docente,
2. de las TICs, y
3. de la Gestión de las Estrategias de Intervención (Formación Complementaria y Tutorías).



Cabe recordar que la Formación Complementaria consta de módulos cuyo propósito es reforzar o mejorar sustancialmente las competencias de los maestros principiantes. A éstos se suman acciones formativas complementarias (cursos, talleres, seminarios, actividades de innovación educativa y manejo de Tic), con el fin de complementar y superar las dificultades evidenciadas en el proceso de inducción. En este sentido, los objetivos previstos en cada indicador para la formación complementaria están alineados a los Estándares Profesionales de la Carrera Docente.

Para evidenciar el logro de las competencias y habilidades previstas en los cinco (5) módulos de formación se concibieron los siguientes mecanismos de evaluación:

1. Participación en foros virtuales con el fin de reflexionar colaborativamente sobre prácticas cotidianas que se desarrollan en el aula;
2. Producciones escritas para evidenciar el desarrollo de una determinada competencia (informes, ensayos, reflexiones, respuestas a preguntas, entre otros);
3. Portafolio digital, que constituye la principal herramienta como mecanismo para evidenciar el desarrollo y logro de las competencias previstas, además del nivel de transversalidad o articulación entre los diferentes módulos;
4. Otros instrumentos (Debates y Diario Reflexivos).

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE

Esta es la primera EDD de término de período probatorio y de inducción realizada por el Minerd, pudiendo certificar la titularidad de los docentes en sus cargos de maestros, en el marco de la Carrera Docente; éste proceso se apoyó en el uso de diversas fuentes de información e incluyó un sistema instrumental validado y probado, instalado a partir de la EDD 2017-2018. Es la primera que será presentada al Ministerio de Administración Pública para el correspondiente reconocimiento de estos docentes como servidores de esta carrera administrativa especial.

Para la medición del nivel de logro del PNI se prevé la evaluación del desempeño del docente principiante (EDD). Mediante evidencias los docentes noveles demuestran que han alcanzado estándares o criterios mínimos definidos para el término de su período probatorio y de inducción, de manera que se evidencie su nivel de competencia e idoneidad para el cargo. A través de la EDD, los propios maestros, así como sus

tutores y directores, pueden retroalimentar la superación de brechas identificadas en el desarrollo de la capacitación complementaria y de la acción tutorial establecidas en el Programa Nacional de Inducción. Así lo establecen el Reglamento del Estatuto del Docente y los Estándares Profesionales y del Desempeño en el Tramo Procesual de Inducción para avanzar de manera progresiva hacia la carrera docente. La EDD, tiene, por tanto, un carácter sumativo.

Sus resultados han de ser utilizados, además, para establecer acciones de seguimiento y desarrollo de la práctica, como también para apoyar la definición de políticas que promuevan el fortalecimiento de una cultura de evaluación continua y de responsabilidad educativa que impacten en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los estudiantes, por lo que también puede atribuirsele un carácter formativo.

A. Objetivos Específicos de la Evaluación del Desempeño Docente

Los objetivos específicos de la Evaluación Docente en el marco del PNI son:

1. Docentes de nuevo ingreso capacitados y acompañados para su inserción profesional al contexto escolar y comunitario al que ha sido asignado para ejercer su labor educativa;
2. Docentes principiantes disponen de recursos didácticos suficientes y de acompañamiento individualizado para su inserción eficaz en la tarea docente en centros educativos;
3. Docentes principiantes evaluados y certificados para su ingreso formal a la carrera docente.

B. Marco normativo de la Evaluación Docente en el PNI

La EDD tiene como fuente normativa las siguientes disposiciones:

- El Pacto Nacional para la Reforma Educativa que establece en su Compromiso 6.2: “Aplicar y dar cumplimiento a la evaluación de desempeño del personal docente, de acuerdo con lo establecido en el Título IX del Reglamento del Estatuto del Docente (Decreto nro. 639-03);
- La Estrategia Nacional de Desarrollo (END) 2030, que en su línea de acción 2.1.1.6 propone: “Revalorizar la profesión docente, mediante un sistema de evaluación de desempeño y el consecuente mecanismo de incentivos económicos y reconocimiento moral.”
- La misma END 2030, en la línea de acción 2.1.1.5 refiere la aplicación de un sistema de certificación de la idoneidad del personal docente en sus tres clasificaciones. (Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, 2012, p.37);
- La Resolución nro. 11-2022, que reglamenta el Programa Nacional de Inducción (PNI) para docentes principiantes al Sistema Educativo Público Preuniversitario de la República Dominicana, y en su artículo 13, párrafo 1 establece que: “Los docentes que, al finalizar el periodo probatorio de inducción muestran un desempeño con calificaciones de (C) Regular y (D) Por mejorar, se le dará la oportunidad de un periodo de tres meses adicionales, mediante la implementación de planes de autodesarrollo para que presenten al VACD evidencias contundentes de mejoras significativas en sus áreas deficitarias”;
- La Resolución nro.14-2017 del Consejo Nacional de Educación que establece los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente, sus criterios de medición y valoración de la práctica docente y las técnicas evaluativas. Esta contiene, además, la Guía Específica de la Evaluación Sistémica del Desempeño Docente, que define los criterios de medición y valoración de la práctica docente, las técnicas evaluativas, entre otros, y el Compendio de Actores, que establece la aplicación de los estándares por grupos de cargos docentes y las implicaciones del desempeño de las correspondientes funciones establecidas para esto.

C. Resultados de la Evaluación de Desempeño Docente.

— Metodología para la Evaluación

Los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente usados como referentes de la EDD, corresponden a cuatro dimensiones, once estándares y un conjunto de 188 indicadores establecidos en términos de conocimientos esenciales, disposiciones críticas actitudinales y desempeños esperados, de los cuales para esta EDD se priorizaron 102. Se dispuso de un sistema instrumental que organiza la EDD en 13 criterios de evaluación junto a 79 reactivos diseñados para la exploración y valoración del grado en el que los docentes cumplen con los requisitos de trabajo establecidos para sus cargos, lo que permitió analizar y calificar el comportamiento y las actitudes del docente en el ejercicio de sus funciones.

Se desarrollaron tres acciones evaluativas: Autoevaluación, Evaluación del Superior Inmediato, y Evaluación por el Tutor (Ver esquema 23), para cada una de las cuales se dispuso de un instrumento de recolección de información del desempeño de los docentes. El siguiente esquema resume su actores y objetivos, así como su forma de aplicación.

Tipos de evaluación que incorpora el EDD



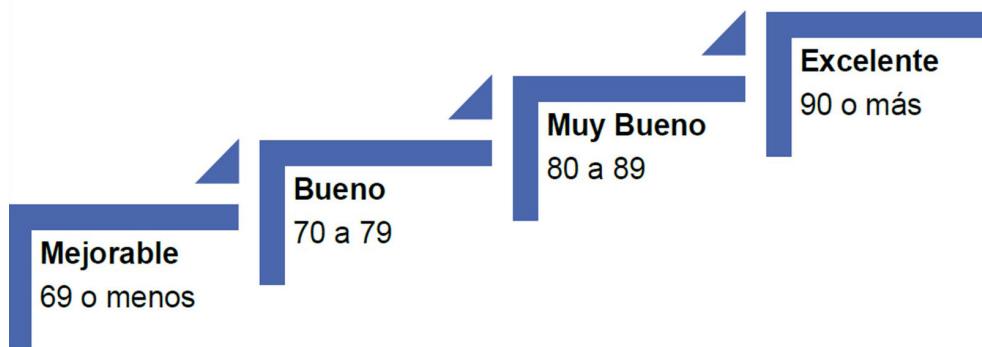
Fuente: Informe sobre Evaluación por Desempeño, EDD marzo 2024.

Las acciones e instrumentos de evaluación contaron con su correspondiente protocolo y guía o instrucciones, los cuales fueron socializados por el VACD previo a cada convocatoria por los diferentes medios disponibles (correo electrónico, portal del PNI de la Página Web del Miner, los grupos de WhatsApp de técnicos distritales y coordinadores del PNI, y medios de la Dirección de Comunicaciones del Ministerio de Educación).

Como herramientas de soporte a todos los actores participantes en estas evaluaciones, se instaló una plataforma a cargo de la Dirección de Desarrollo de Sistemas y Aplicaciones de la DGTIC, para dar orientación técnica y procedimental de la EDD y contribuir a la resolución de incidencias; se habilitaron dos extensiones telefónicas multilíneas en la Dirección de Evaluación y Certificación Docente, y se dispuso, además, del correo general de la DECD (evaluacionycertificaciondocente@minerdo.gob.do), como centro de contacto complementario.

Para la presentación de los resultados de estas evaluaciones se acogió las categorías o niveles de desempeño establecidos en la Resolución nro. 29-2014 del Minerd, dejando de lado la escala de calificación del desempeño docente establecido en las guías de aplicación de los EPDD. A continuación, se muestra la escala utilizada.

Escala de valoración para la evaluación por Desempeño.



Fuente: Informe sobre Evaluación por Desempeño, EDD marzo 2024.

Los esfuerzos realizados resultaron con una cantidad de 23,485 docentes evaluados, para un porcentaje de 98 % de docentes evaluados por los tres tipos de evaluaciones arriba descritas. La deficiencia de cobertura según tipo de evaluación, se suplió distribuyendo el peso otorgado de la evaluación faltante entre las dos evaluaciones restantes. Por ejemplo, para un docente que no fue evaluado por su tutor (EPT), se distribuyó la puntuación correspondiente a esta categoría entre la Autoevaluación (AUT) y la Evaluación del Superior Inmediato (ESI).

A continuación, se presenta el cuadro que muestra el total de los docentes matriculados en el PNI, el total evaluados, la relación porcentual entre ambos valores, así como aspectos que incidieron en el déficit de evaluaciones registradas.

Relación de instrumentos para el desarrollo del monitoreo a la acción tutorial.

CATEGORÍAS	POBLACIÓN	EVALUADOS	% DOCENTES EVALUADOS	ASPECTOS QUE INCIDIERON
Docentes participantes en la Autoevaluación, AUT	23,485 docentes evaluados	18,320	78 %	De los 23 485 docentes 5165 (22 %) no realizaron proceso de autoevaluación. De éstos, a 224 no se les asignó tutor. El valor de la evaluación por el tutor (EPT) fue distribuido entre las otras acciones evaluativas, lo que posiblemente originara un sesgo en sus niveles de desempeño.
Evaluación de los docentes por tutores, EPT	23,648 docentes con tutor asignado	21,417	91 %	De los 23 648 docentes con tutor asignado, 2231 (9 %) no fueron evaluados por sus tutores. Las razones esgrimidas por los tutores fueron: <ul style="list-style-type: none"> • La no inclusión de esta acción evaluativa en el acuerdo de trabajo que dio origen a su acción tutorial; • La insatisfacción que les generó el proceso de pago de la compensación por la acción tutorial. Ante esta situación, el valor de la evaluación por el tutor (EPT) fue distribuido entre las otras acciones evaluativas.
Evaluación de los docentes por Superior Inmediato, ESI	23,485 docentes evaluados	18,743	80 %	De los 23,485 docentes evaluados, 4742 (20 %) no fueron evaluados por el supervisor inmediato (ESI).

Fuente: Informe sobre Evaluación por Desempeño, EDD marzo 2024.

— Resultados de la EDD

En términos generales, se tienen los siguientes resultados de estas evaluaciones:

De los 23 872 docentes inducidos, se logró la evaluación de 23 485 docentes. En el siguiente gráfico se presenta la distribución porcentual de los docentes evaluados por categoría de desempeño, en tanto que la tabla nos muestra la distribución de los docentes evaluados por categoría de desempeño y regional:

Resultados evaluación de desempeño, según categoría evaluada.



Fuente: Informe sobre Evaluación por Desempeño, EDD marzo 2024.

Resultados de desempeño de los docentes de nuevo ingreso cohorte 2022-2023, según Regionales y categoría.

REGIONAL	EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	MEJORABLE	TOTAL GENERAL
00 Sede Central	1				1
01 Barahona	638	86	116	27	867
02 San Juan De La Maguana	632	68	146	27	873
03 Azua	903	156	276	61	1396
04 San Cristóbal	1278	205	373	101	1957
05 San Pedro De Macorís	1286	171	346	65	1868
06 La Vega	1373	127	271	34	1805
07 San Francisco De Macorís	774	76	151	26	1027
08 Santiago	1136	159	303	56	1654
09 Mao	448	61	109	20	638
10 Santo Domingo Este	2112	309	485	106	3012
11 Puerto Plata	670	79	151	19	919
12 Higüey	662	97	256	46	1061
13 Monte Cristi	649	89	146	27	911
14 Nagua	665	64	116	23	868
15 Santo Domingo	1781	246	408	82	2517
16 Cotuí	590	62	103	11	766
17 Monte Plata	419	28	127	19	593
18 Bahoruco	469	82	157	44	752
TOTAL GENERAL	16 486	2165	4040	794	23 485

Fuente: Evaluación de Desempeño de Término de Período Probatorio a Docentes de Nuevo Ingreso (octubre 2023).

«Educar no es dar carrera para vivir, sino templar el alma para las dificultades de la vida».

—Pitágoras



«El éxito del Programa Nacional de Inducción, en sus distintas versiones, viene dado por el involucramiento responsable y comprometido de las diversas instancias con incidencia en este proceso...».

—Francisco De Óleo

Viceministro de Acreditación
y Certificación Docente

TERCERA PARTE

EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN Y LAS ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN POR LOS ACTORES DEL PNI

EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN Y LAS ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN POR LOS ACTORES DEL PNI

Valorar la gestión y las estrategias del PNI implica mirar la experiencia desde un proceso histórico complejo, analizando sus resultados finales y productos de las interacciones vividas en cada una de las fases del PNI (fase organizativa, implementación, seguimiento y evaluación), abordando las interacciones, necesidades e intereses de los diferentes actores condicionados por los diversos contextos, y a partir de este análisis y organización de las experiencias, construir conocimiento.

Este proceso de evaluación se realiza desde dos enfoques:

1. La narrativa de las experiencias cualitativas de los actores (grupos focales y entrevistas, análisis documental); y
2. De las Valoraciones cuantitativas de encuestas, informes estadísticos y otras fuentes.

La evaluación se realizó desde la perspectiva de los docentes participantes del programa, considerando criterios de calidad de los módulos formativos, los perfiles de los facilitadores, la plataforma formativa, la gestión y coordinación de las instituciones de educación superior que tuvo a su cargo de la Formación Complementaria, y el impacto en la mejora de la práctica profesional que se espera producto de la implementación de todo el PNI. A partir de estos resultados se pretende diseñar e implementar estrategias para mejorar la pertinencia del proceso y los resultados. El proceso estuvo gestionado por el Equipo Técnico del PNI. El siguiente esquema representa las etapas y procesos organizativos de esta sección.

Etapas del proceso de Evaluación de las Estrategias del PNI



Fuente: Consultas a los actores claves de la gestión.

OBJETIVO Y METODOLOGÍA

Los componentes del PNI fueron objeto de evaluación midiendo los niveles de satisfacción de la población meta (maestros de nuevo ingreso), así como recabando las opiniones, observaciones y sugerencias de facilitadores y del equipo técnico, tanto de las instituciones convocadas para apoyar la gestión del Programa, como de las Regionales y Distritales del Miner. Todos ellos identificaron fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora del PNI.

Objetivos de la Evaluación de la Gestión del PNI

A través de los grupos focales con los diversos actores se valoraron los siguientes aspectos:

Pertinencia del PNI para el desarrollo profesional docente;

- Pertinencia de las Estrategias de Intervención del PNI (Formación Complementaria y Acción Tutorial, Comunicación y Liderazgo);
- Plataforma Tecnológica; y
- Procesos administrativos y financieros.

A. Población y Muestras de la Evaluación de la Gestión del PNI.

Para el levantamiento de la información en el proceso de Evaluación del PNI se usaron encuestas y grupos focales.

Apoyados en estas herramientas se recogieron las impresiones, observaciones, sugerencias y valoración, tanto de los participantes o maestros principiantes, como de los facilitadores de los módulos. A tales fines, se realizaron cuatro (4) grupos focales con participantes, dos (2) con facilitadores, uno (1) con coordinadores y técnicos regionales y distritales, uno (1) con el Equipo Técnico Operativa (ETO), y uno (1) con tutores, todos desarrollados en los meses de junio y julio de 2023.

En la cohorte 2022-2023 el Programa estuvo dirigido a unos 23 872 docentes de los diferentes niveles, ciclos, áreas y modalidades con alcance nacional y cobertura en todas las regionales, distritos y centros educativos del país.

El siguiente esquema muestra los criterios que guiaron la selección de los participantes en el PNI 2022-2023 por grupo o categoría.

Criterios para la selección de participantes en el PNI 2022-2023



Fuente: Informe de resultados PNI: Evaluación de la gestión y las estrategias de intervención por los actores del PNI, octubre 2023

Evaluación del Programa Nacional de Inducción 2022-2023

Docentes participantes

1 INFÓRMATE

La evaluación del PNI es auto gestionada y asincrónica. No se califica. Completarla es un requisito indispensable del cierre del Programa. Otros actores evalúan como tú el Programa desde sus respectivos roles.



2 PARTICIPA

Al participar en la Evaluación del PNI retroalimentas tanto a las instancias de gestión como operativas del Programa, culminas el proceso de formación complementaria e inicias con la autoevaluación a evaluación de desempeño.

3 INVIERTE

Invertirás aproximadamente tres horas para completar el proceso. Puedes hacerlo paulatinamente dentro del rango de días disponibles. Fíjate en las restricciones.



4 EVALÚA EL PNI

Evaluá de manera crítica y justa ambas estrategias de intervención del PNI: La formación complementaria y la acción rural, empleando los instrumentos disponibles en la Unidad I.



AUTEOVALÚATE

Valora de manera justa y honesta los dominios alcanzados según estándares. Los niveles de desempeño expresados no impactan el puntaje. Los resultados permiten determinar los focos de seguimiento para el efectivo desarrollo profesional de los docentes. Completa los instrumentos disponibles en la Unidad II.



ISFODOSU

INSTITUTO SUPERIOR
DE FORMACIÓN
DE DOCENTES

INICIA

512

A los fines de orientar sobre el proceso de evaluación del PNI, considerando la intervención del docente participante, se diseñó una infografía que describe los pasos a seguir para la efectiva participación en el proceso de evaluación del PNI.

Dicha infografía fue compartida en el aula virtual de evaluación diseñada y remitida vía correo electrónico al 100 % de los docentes participantes.

La Formación Complementaria o módulos fueron impartidos por facilitadores designados por las 19 instituciones de educación superior que fueron convocadas a tales fines. La distribución de los 23 872 participantes entre estas IES es como se muestra en el siguiente cuadro

Distribución de los Docentes Participantes por IES

SIGLAS	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA QUE CONCLUYÓ LA FORMACIÓN DEL PNI	CANTIDAD	%
UASD	Universidad Autónoma de Santo Domingo	2272	10 %
UCSD	Universidad Católica de Santo Domingo	2147	9 %
UCE	Universidad Central del Este	1942	8 %
PUCMM	Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra	1771	7 %
Isfodosu	Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña	1754	7 %
UNIBE	Universidad Iberoamericana	1581	7 %
ISESP	Instituto Superior de Estudios Educativos Pedro Poveda	1521	6 %
UNPHU	Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña	1508	6 %
UNICARIBE	Universidad del Caribe	1352	6 %
INTEC	Instituto Tecnológico de Santo Domingo	1263	5 %
UCATECI	Universidad Católica del Cibao	1210	5 %
UTESA	Universidad Tecnológica de Santiago	1062	4 %
UNISA	Universidad ISA	913	4 %
UCATEBA	Universidad Tecnológica de Barahona	870	4 %
UCNE	Universidad Católica Nordestana	833	3 %
UTESUR	Universidad Tecnológica del Sur	774	3 %
UNAD	Universidad Adventista Dominicana	378	2 %
UCADE	Universidad Católica del Este	362	2 %
UTECHO	Universidad Tecnológica del Cibao Oriental	359	2 %
TOTAL	TOTAL	23 872	100 %

Herramientas y Criterios para la Recolección de Datos

Por medio de encuestas se valoraron los niveles de satisfacción con las dos estrategias de intervención implementadas con los docentes de nuevo ingreso: la formación complementaria y la acción tutorial.

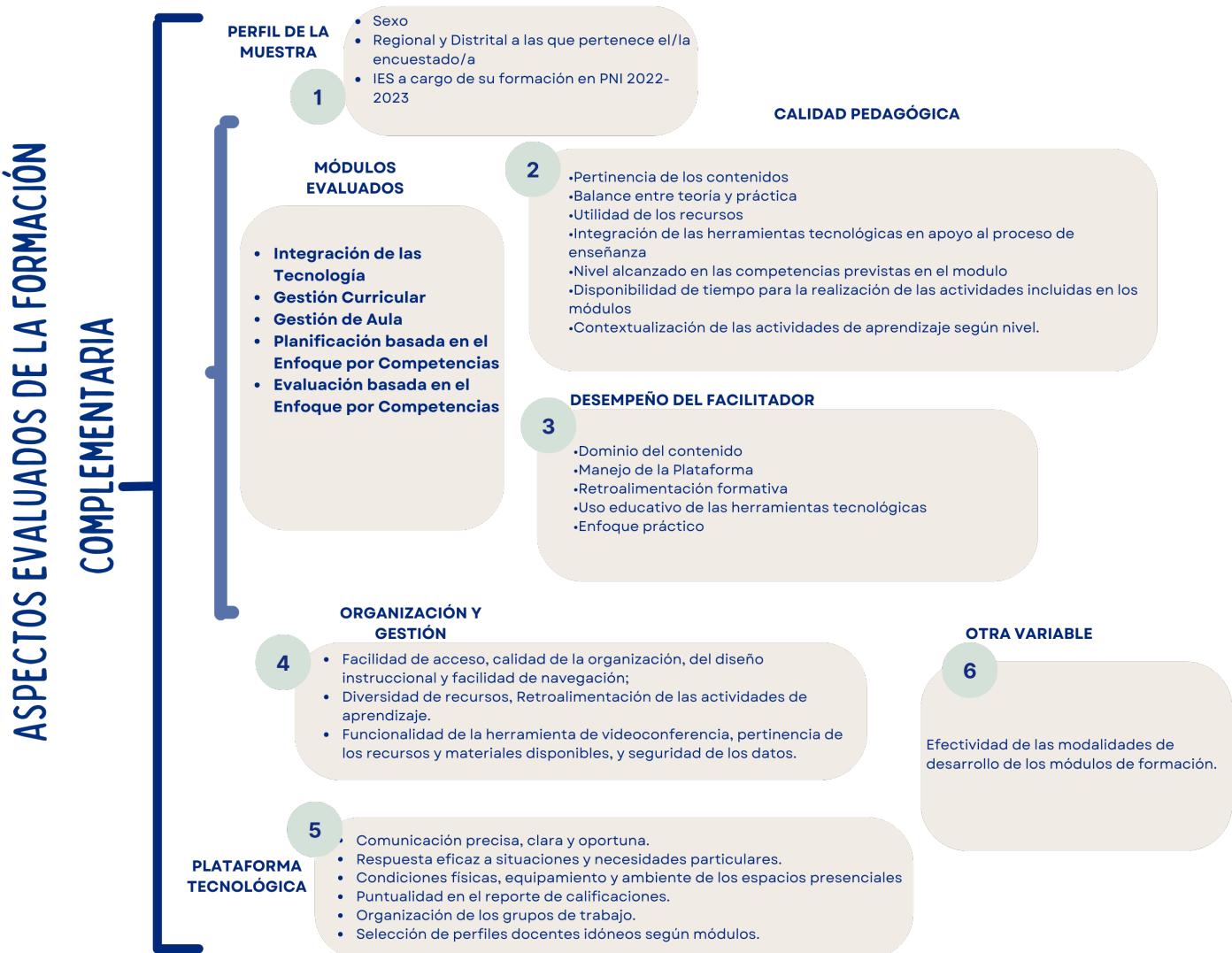
Para la valoración de cada una de las estrategias de intervención se elaboraron cuestionarios en los cuales se incluyeron preguntas de opciones de respuestas en matriz de valoración, preguntas abiertas y de elección múltiple y única (dicotómica y polítómicas).

El instrumento para la valoración de la Formación Complementaria incluyó 103 criterios, agrupados en cuatro (4) dimensiones:

- a. Datos Generales,
- b. Módulos,
- c. Organización y Gestión y,
- d. Plataforma Tecnológica.

Los módulos se abordan desde dos perspectivas, su calidad pedagógica y el desempeño del facilitador. El siguiente esquema muestra la relación entre las perspectivas valoradas en cada uno de los cinco (5) módulos evaluados.

Dimensiones y variables del instrumento de evaluación de la estrategia de Formación Completaría y aspectos de gestión



Fuente: Instrumento de evaluación de la estrategia de Formación Completaría y aspectos de gestión

Dimensiones y variables del instrumento de evaluación de la estrategia de Acción Tutorial.



Fuente: Instrumento de evaluación de la estrategia de Acción Tutorial.

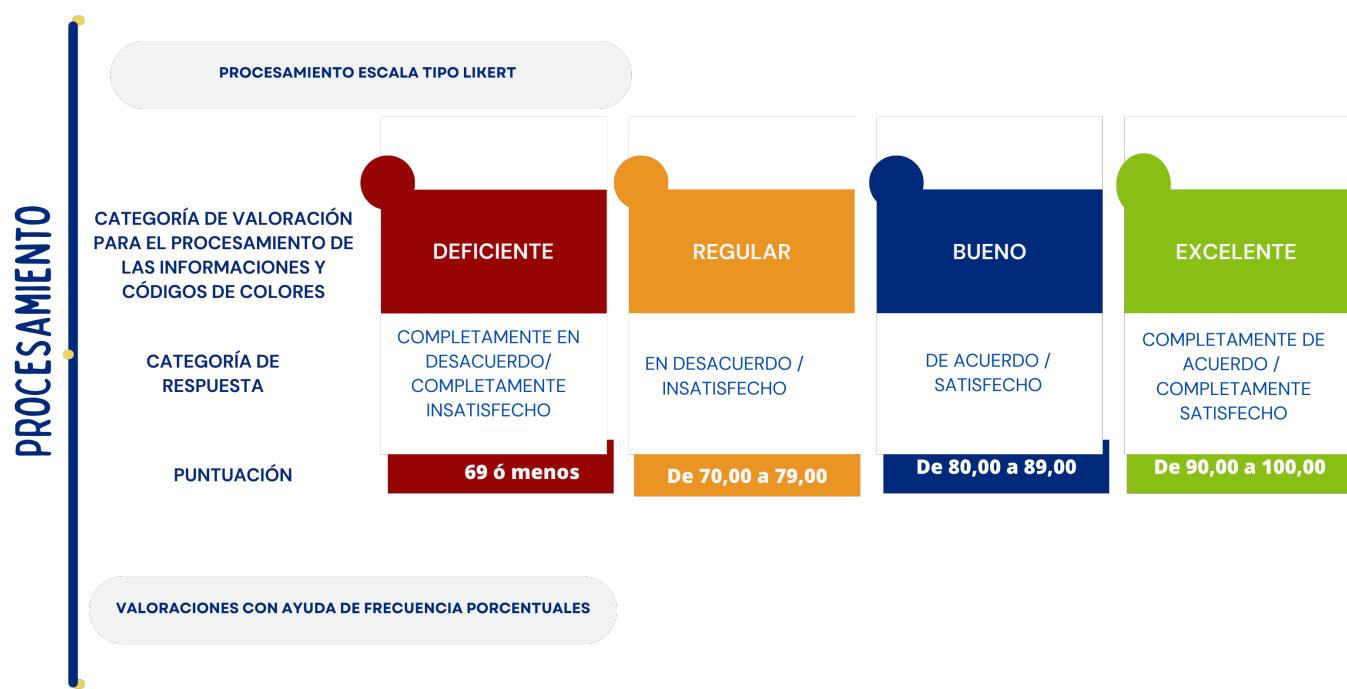
El instrumento para la valoración de la estrategia de acción tutorial, por su parte, incluyó 44 criterios que responden a las siguientes dimensiones:

- 1.** Acciones de acompañamiento;
- 2.** Impacto en el desarrollo profesional del docente;
- 3.** Características del acompañamiento;
- 4.** Perfil del tutor.

La encuesta fue aplicada vía correo electrónico en el período comprendido desde octubre a noviembre 2023. La aplicación estuvo precedida de una comunicación remitida vía correo electrónico, con el propósito de comunicar y sensibilizar a los docentes principiantes sobre el objetivo del proceso y la importancia de su participación. Los datos generados a partir de la encuesta fueron procesados en Excel y Power Query.

Para recabar, procesar y analizar los resultados de las encuestas se usó una escala tipo Likert de “Excelente”, “Bueno”, “Regular” y “Deficiente” a los que se asigna los siguientes rangos de puntuación:

Escala de valoración según categoría de respuesta



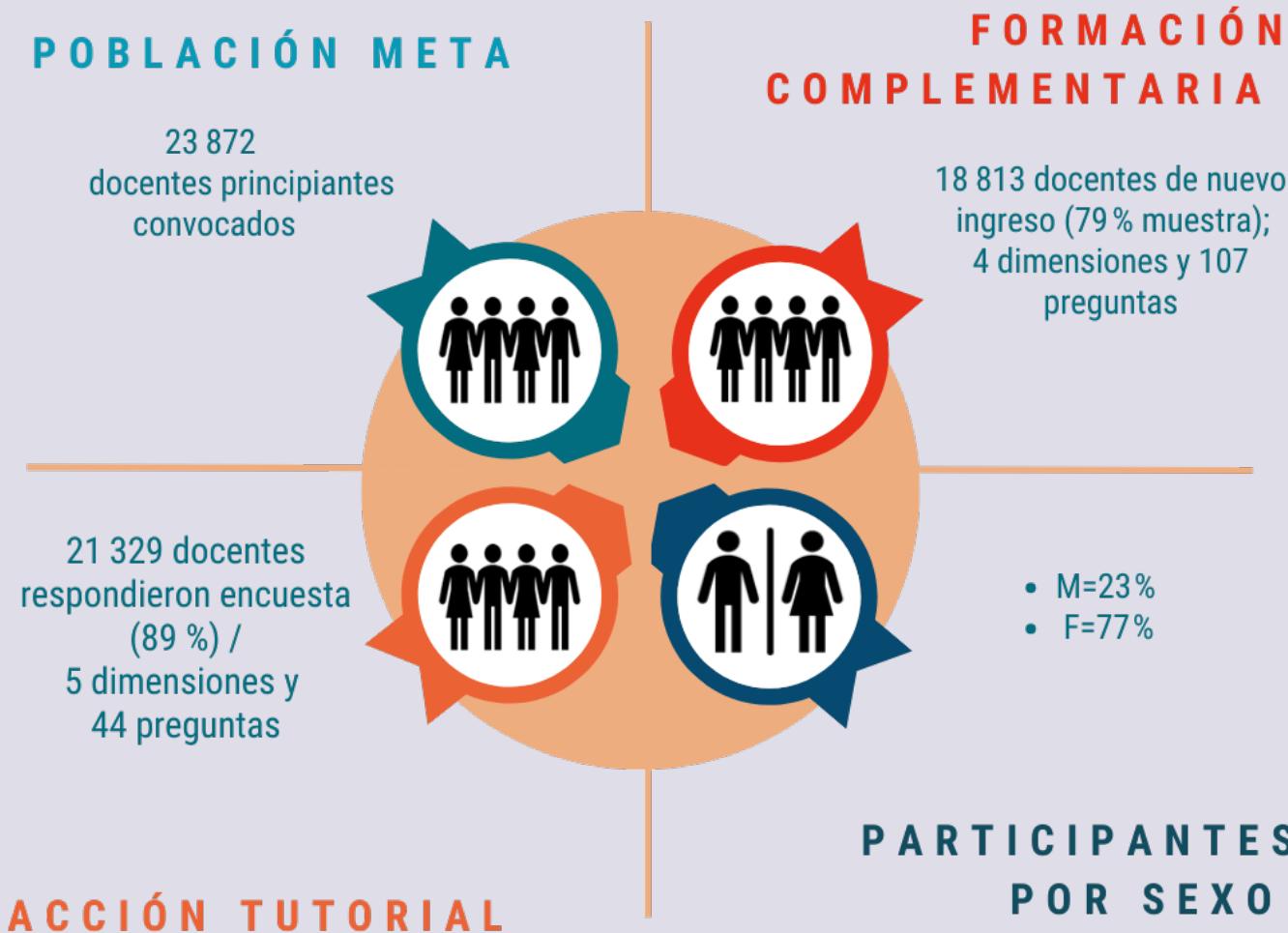
Fuente: Instrumento de evaluación de la estrategia de Formación Completaría y aspectos de gestión.

El resultado numérico de cada criterio evaluado se obtuvo como una media aritmética de las calificaciones dadas por los encuestados. El resultado general de cada dimensión es el promedio ponderado de los criterios que la integran. A su vez, el resultado general de cada módulo es la media aritmética de los resultados de las dimensiones.

Muestra de Docentes Participantes

EVALUACIÓN POR ESTRATEGIA	POBLACIÓN	CANTIDAD DE ENCUESTADOS VALIDADOS	% MUESTRA ENCUESTADOS
Formación Complementaria	23 872	18 813	79 %
Acción Tutorial	23 872	21 329	89%

Escala de valoración según categoría de respuesta



El ejercicio resultó especialmente enriquecedor, pues tanto los participantes como los facilitadores abordaron aspectos de gran interés para la evaluación de esta experiencia de inducción, destacando los que, en su criterio, constituyen sus principales fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora. A continuación, se presentan los resultados según las diferentes técnicas consideradas.

Resultados de la Evaluación de la Gestión y Estrategias de intervención del PNI

A continuación, se presentan los resultados obtenidos mediante encuestas a los participantes o maestros principiantes, atendiendo a la metodología y la estructura detallada en los párrafos anteriores.

A. Valoración de la Formación Complementaria

La Formación Complementaria, calculada como el promedio de las puntuaciones obtenidas por sus tres pilares, obtiene un 90.6, es decir, una puntuación de Excelencia.

En la ilustración nro. 13 se muestra la valoración por los docentes de nuevo ingreso de los tres pilares de la Formación Complementaria: **Plataforma de Tecnológica** con un 92.3, los **Módulos** con 91.3 , y la **Organización y Gestión** durante el Proceso Formativo, con un 88.3. Las brechas más significativas refieren aspectos de gestión y organización del proceso formativo.

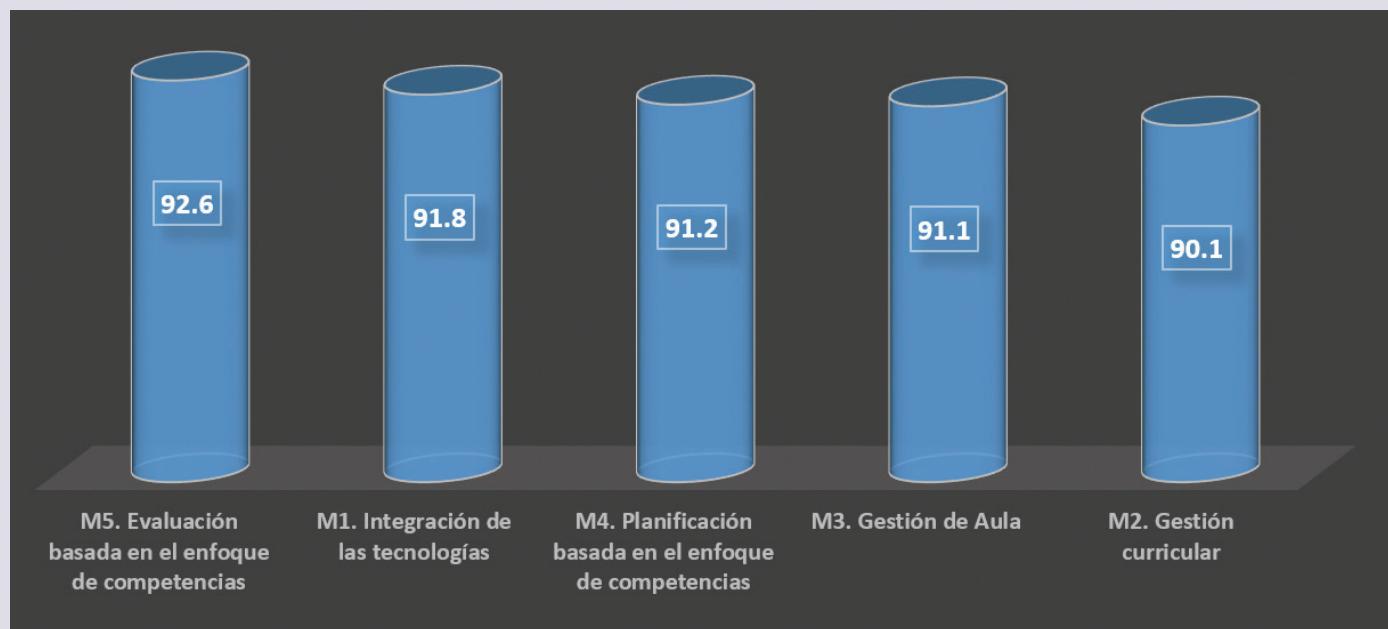
Evaluación cuantitativa de Plataforma Tecnológica, Módulos y Gestión Organizativa.



Las valoraciones obtenidas sobre el proceso de formación a partir de las encuestas son congruentes con lo manifestado por los diferentes actores consultados (técnicos y coordinadores regionales y distritales, docentes de nuevo ingreso, autoridades y facilitadores), quienes la calificaron como excelente destacando la pertinencia del PNI, la calidad de los facilitadores, el contenido de los módulos, la diversidad de los recursos, entre otros aspectos.

Los módulos fueron valorados como “Excelentes”, con puntuaciones desde 92.6 hasta 90.1, pasando por su promedio general o de conjunto de 91.3. No existe una diferencia significativa entre las puntuaciones registradas.

Valoración de los módulos de la Formación Complementaria.



Todos los módulos se sitúan en estatus de “Excelente”, por encima de 90. El gráfico muestra una diferencia poco significativa entre sus puntuaciones. Estos resultados son congruentes con la valoración de los docentes participantes en los grupos focales con respecto a los módulos de Evaluación Basada en el Enfoque por Competencias, y en el de Integración de las Tecnologías.

El cuadro a continuación nos muestra que las dos subdimensiones evaluadas (Calidad pedagógica y Desempeño del Facilitador) fueron calificadas de excelentes, con puntuación por encima de 89.9, y que no existe una diferencia significativa entre ellos. El Módulo de Gestión Curricular refleja la valoración más baja en ambas sub-dimensiones valoradas.

Valoración de los módulos de la Formación Complementaria, según sub-dimensiones.

Módulo	Calidad Pedagógica	Desempeño del facilitador	Total
M1. Integración de las tecnologías	90.83	92.76	91.8
M2. Gestión curricular	90.16	89.95	90.1
M3. Gestión de Aula	91.15	91.13	91.1
M4. Planificación basada en el enfoque de competencias	91.54	90.93	91.2
M5. Evaluación basada en el enfoque de competencias	92.59	92.59	92.6
Total General	91.25	91.47	91.3

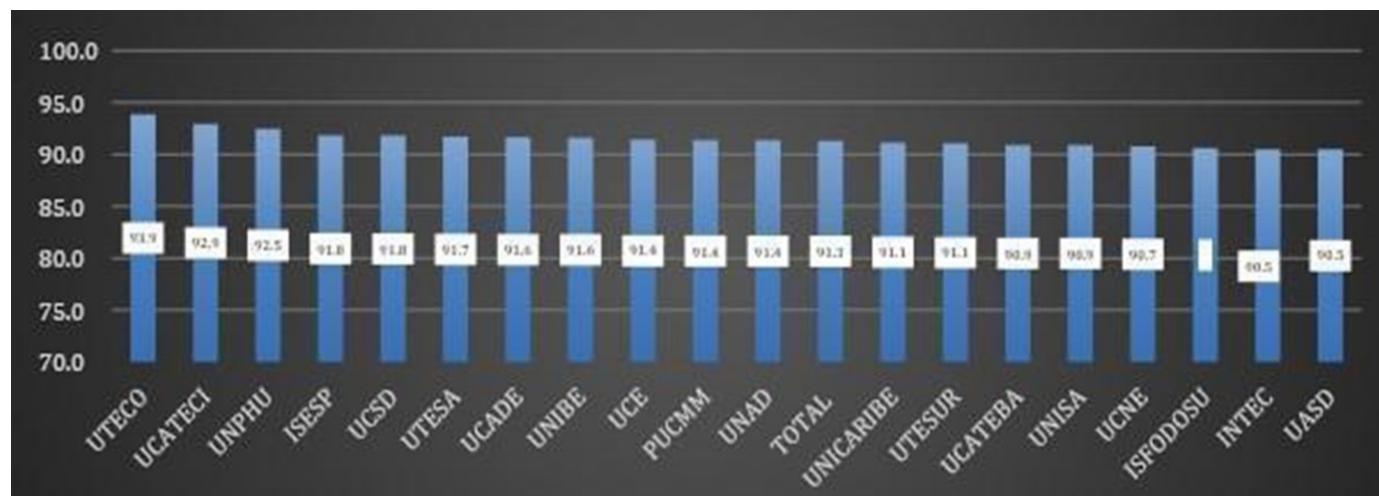
Cada subdimensión de los módulos evaluados (Calidad pedagógica y Desempeño del Facilitador) fue calificada de excelente, con puntuaciones por encima de 89.9. Con ligeras diferencias y en una valoración más positiva se sitúa el desempeño del facilitador.

A pesar de que el Desempeño del Facilitador fue una subdimensión muy bien valorada por todos los actores, los maestros participantes identificaron oportunidades de mejora, entre las que destacan: la formación no siempre adecuada de los facilitadores, su falta de retroalimentación oportuna, y la coordinación poco eficiente entre tutores y facilitadores, y de éstos con coordinadores académicos de los centros.

A pesar de la pertinencia de los módulos, en los grupos focales se sugirió la inclusión de otros aspectos, tales como:

- Práctica Efectiva en Ejercicio Docente.
- Atención a la Diversidad.
- Trabajar el Ser.
- Manejo de conflictos.
- Ética y profesionalismo.
- Manejo de las emociones
- Bienestar de los docentes y la calidad de vida del docente (alimentación, entre otros).
- Inteligencia Artificial.

Promedio General de los Módulos Evaluados Según IES Participantes.



Valoración de los módulos según IES participantes.

MÓDULO	TOTAL	ISFODOSU	UCATEBA	UCSD	UNISA	UTESUR	PUCMM	UCATECI	UNAD	UNPHU	
Integración de las Tecnologías	91.80	92.14	91.97	92.32	89.01	91.25	93.23	92.96	91.62	92.38	
Gestión curricular	90.06	89.06	89.58	90.55	91.03	90.37	88.53	91.78	89.55	91.59	
Gestión de Aula	91.14	90.41	91.16	91.12	92.40	90.76	90.27	92.17	91.78	91.99	
Planificación basada en el enfoque de competencias	91.23	89.91	90.13	92.30	89.86	91.12	91.23	93.36	91.07	92.79	
Evaluación basada en el enfoque de competencias	92.59	91.80	91.34	92.82	92.68	91.98	93.41	94.24	93.13	93.45	
TOTAL GENERAL	91.33	90.60	90.92	91.80	90.91	91.05	91.38	92.94	91.35	92.48	
MÓDULO	TOTAL	INTEC	UASD	UCE	UNIBE	UTECO	ISESP	UCADE	UCNE	UNICARIBE	UTESA
Integración de las Tecnologías	91.80	91.30	90.40	91.68	90.80	93.69	92.58	91.68	91.88	91.50	91.77
Gestión curricular	90.06	90.28	89.64	88.05	91.99	93.51	89.85	91.43	89.72	90.32	90.23
Gestión de Aula	91.14	89.61	91.06	90.46	92.49	94.41	91.85	90.70	91.75	90.29	91.66
Planificación basada en el enfoque de competencias	91.23	89.65	89.45	93.02	93.03	92.74	91.79	92.16	88.96	91.14	91.91
Evaluación basada en el enfoque de competencias	92.59	92.05	91.32	93.62	93.04	94.98	93.12	91.64	91.18	92.25	93.02
TOTAL GENERAL	91.33	90.49	90.48	91.40	91.61	93.88	91.84	91.63	90.75	91.15	91.68

B. Criterios con más altas y bajas valoraciones en todos los módulos.

Una mirada de conjunto a los 75 criterios a través de los cuales se evalúan los módulos, expuestos en las tablas del anexo 1, nos muestra, que el 89 % de los criterios están calificados con puntuaciones de 90 a 93.3, es decir, como “Excelentes”, y un 11 % con puntuaciones de 85.8 a 89.8 %, o calificados como “Buenos”.

En los cuadros presentados a continuación se destacan los criterios con mayores y menores puntuaciones en todos y cada uno de los cinco módulos. Las mayores puntuaciones se ubican en un rango de 90.9 % a 93.3 %; las menores, en tanto, en un rango que va de 85.8 a 89.8.

C. Criterios con las valoraciones más altas en todos los módulos evaluados

Criterios con las valoraciones más altas en todos los módulos evaluados, según sub-dimensiones.

Criterios con valoraciones más altas en los módulos evaluados	
Calidad Pedagógica.	
•Pertinencia de los contenidos del módulo para el desarrollo profesional docente.	
•Integración de herramientas tecnológicas para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje.	
•Significatividad de los contenidos abordados.	
•Aplicabilidad de lo aprendido en los contextos reales de las aulas.	
•Utilidad de los recursos para el desarrollo de las competencias previstas.	
Desempeño del Facilitador:	
•Dominio del contenido.	
•Enfoque práctico.	
•Retroalimentación forma.	

Criterios con las valoraciones más bajas en todos los módulos evaluados, según sub-dimensiones.

Criterios con valoraciones más bajas en los módulos evaluados	
Calidad Pedagógica.	
• Viabilidad del tiempo disponible para la realización de las actividades.	
• Contextualización de las actividades de aprendizaje según nivel (Inicial, básica, media).	
• Balance entre la teoría tratada y las prácticas para el aprendizaje.	
Desempeño del Facilitador:	
• Manejo de la Plataforma.	
• Pertinencia del uso educativo de las herramientas tecnológicas.	

Las valoraciones obtenidas acerca del Proceso de Formación a partir de las encuestas son congruentes con lo manifestado por los diferentes actores consultados (técnicos y coordinadores regionales y distritales, docentes de nuevo ingreso, autoridades y facilitadores), quienes la calificaron como excelente, destacando la pertinencia del PNI, la calidad de los facilitadores, el contenido de los módulos, la diversidad de los recursos, entre otros aspectos.

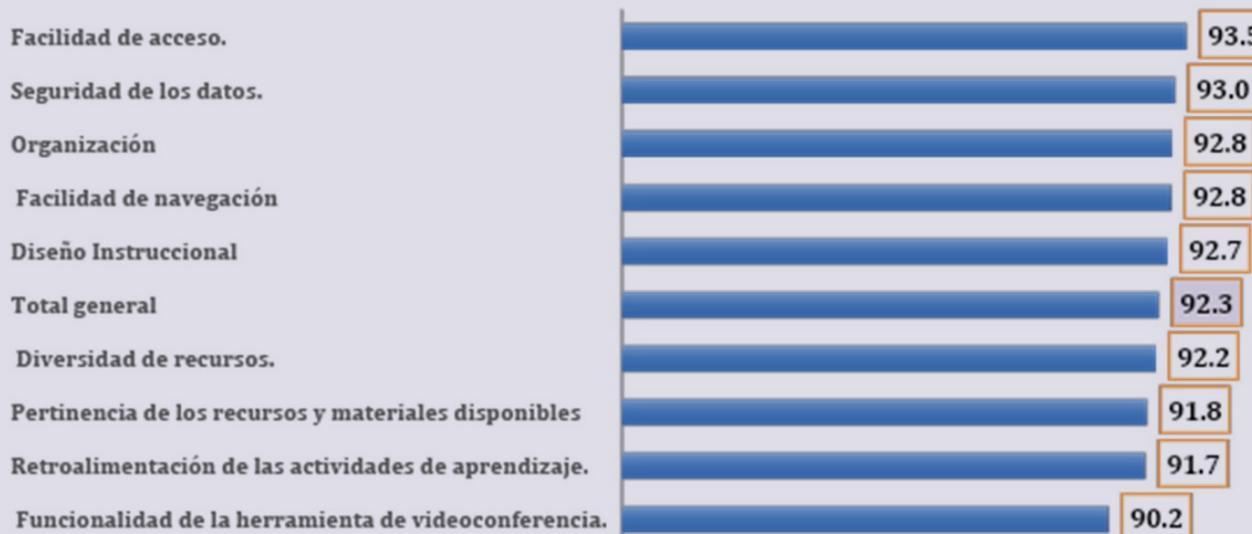
En los grupos focales se refuerzan los resultados obtenidos a través de estos criterios, al referirse a la necesidad de mejorar:

- El tiempo disponible para las actividades;
- La alineación entre actividades y estándares de desempeño en algunos módulos;
- El trabajo colaborativo y las actividades que promuevan la reflexión;
- El enfoque práctico del módulo de Gestión Curricular, manteniendo la fortaleza del marco teórico;
- La contextualización de las actividades de aprendizaje, y de las evaluativas por niveles y áreas;
- La actualización de la bibliografía; y
- Los instrumentos de evaluación (criterios y apoyo de las TIC).

D. Valoración de la Plataforma Tecnológica.

El uso de una Plataforma Tecnológica como apoyo a las estrategias del PNI, fue positivamente valorado tanto en las encuestas como en las consultas realizadas a los diferentes actores (gestores y autoridades del PNI, coordinadores, equipo técnico, facilitadores y docentes de nuevo ingreso). En la encuesta, la Plataforma Tecnológica, recibe una valoración de 92.3, y el 100 % de los criterios que la integran, valoraciones por encima de 90, específicamente, puntuaciones de 90.2 a 93.5, es decir, entran en el rango de “Excelente” Su pertinencia, y su rol en el logro de los aprendizajes que se busca con el Programa, puede considerarse una opinión de consenso tanto de maestros participantes, como de facilitadores.

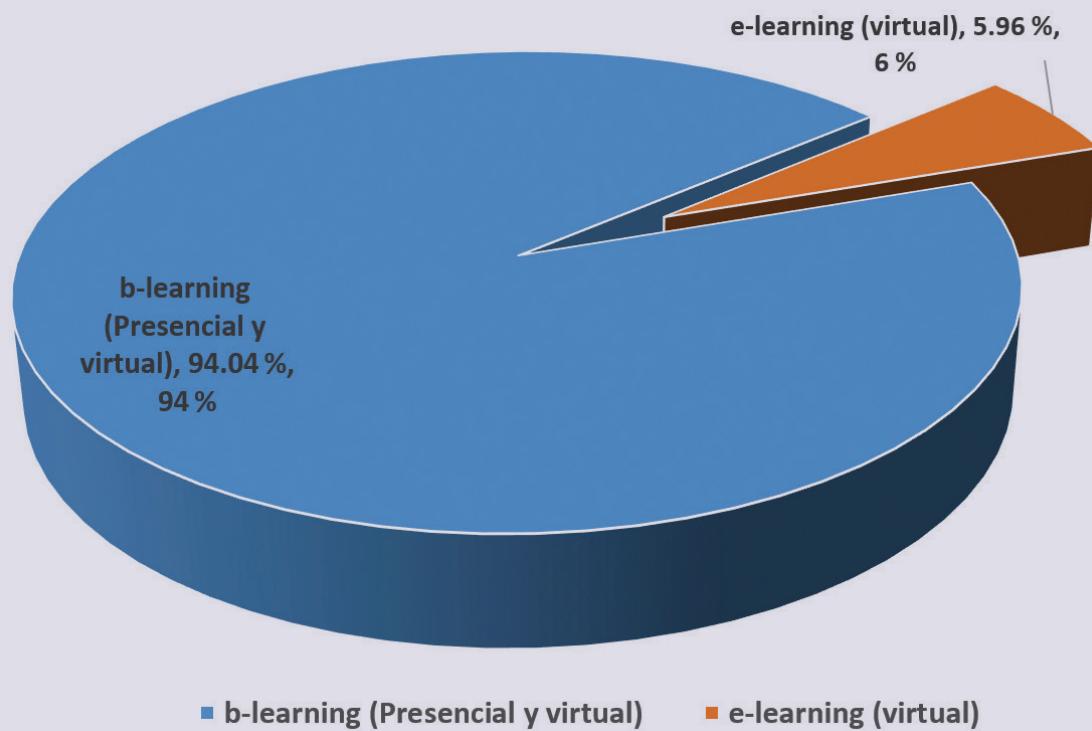
Valoración de la dimensión de Tecnología, según criterios valorados



No obstante que cada IES tomó la decisión sobre cuál herramienta de videoconferencia utilizaba, fueron valorados de forma positiva los diferentes criterios de la Tecnología, incluidos los recursos y materiales disponibles, la buena retroalimentación de las actividades de aprendizaje, y la funcionalidad de las herramientas de videoconferencia. En los grupos focales de los coordinadores y técnicos, facilitadores y docentes de nuevo ingreso, se enfatizó la necesidad de mejorar el equipamiento de los centros con recursos tecnológicos, así como dotar de ellos a los propios maestros. Se señaló la necesidad de mejorar la retroalimentación de las actividades de aprendizaje, los recursos y materiales disponibles para apoyar el desarrollo curricular según niveles y áreas, así como, desarrollar capacidades en el personal técnico y en los facilitadores en el manejo de la plataforma para optimizar su uso.

En cuanto a las modalidades utilizadas en la Formación Complementaria, el siguiente gráfico nos muestra que sólo el 5.96 % de los participantes privilegia el uso de la modalidad virtual, y el restante 94.04 % prefiere el uso de la modalidad b-learning (presencial y virtual).

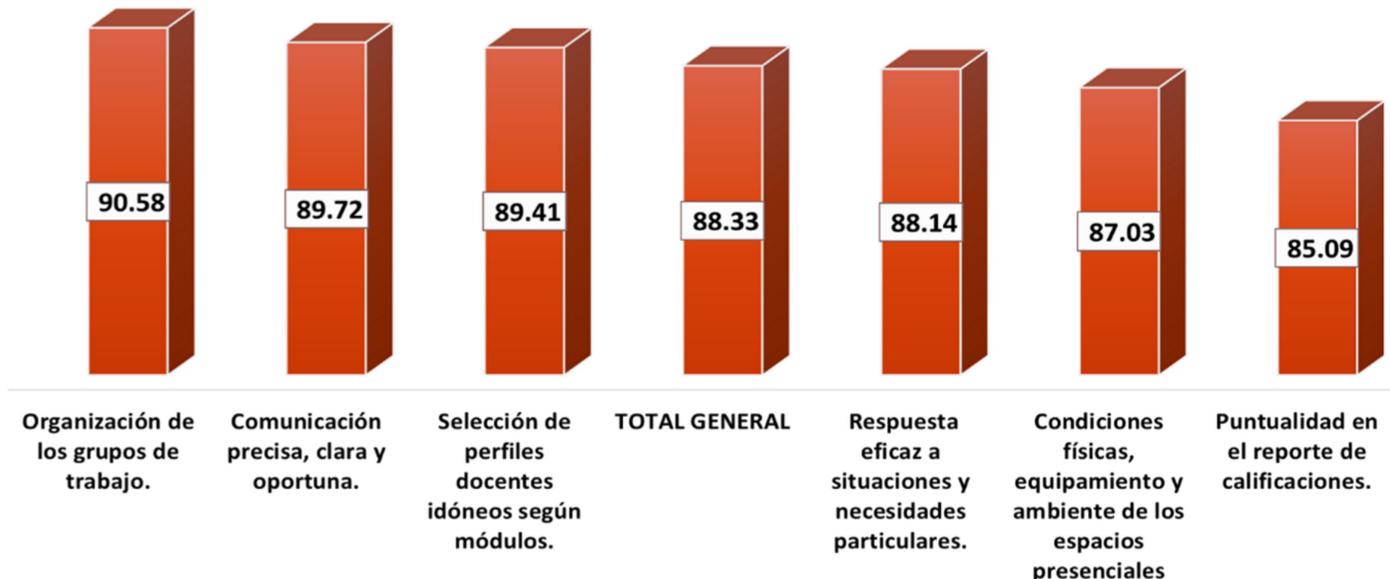
Efectividad y preferencias de las modalidades de enseñanza desarrollo de los módulos formativos PNI.



En los grupos focales realizados con coordinadores, equipo técnico y los docentes participantes, se enfatizó la necesidad de fortalecer los encuentros presenciales en el proceso de acompañamiento a los docentes de nuevo ingreso; con relación al proceso de formación los docentes expresaban su preferencia por los encuentros presenciales, versus los virtuales, dada la efectividad de esta primera modalidad para el proceso de enseñanza.

E. Valoración de la gestión del proceso formativo por las IES

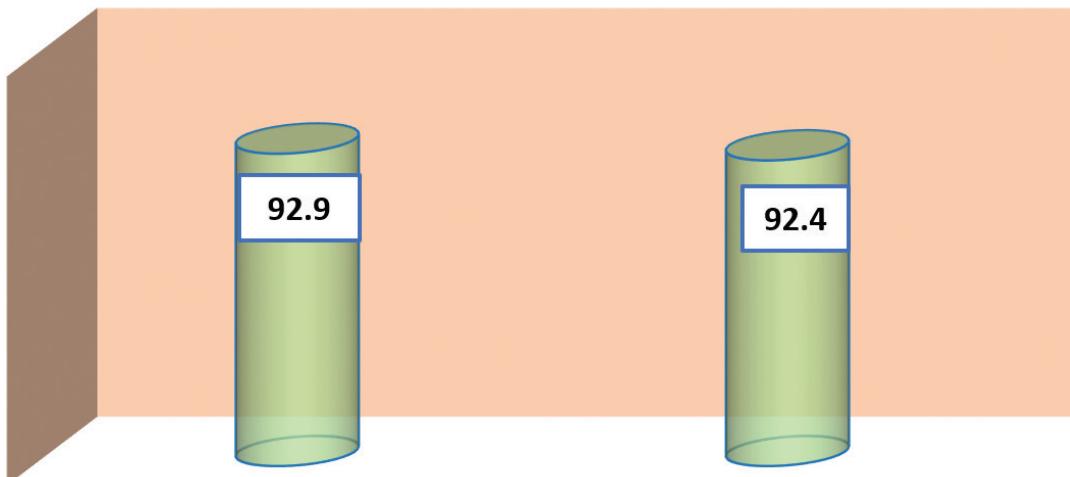
En general esta dimensión fue calificada con un 83.3, presentando así mayores oportunidades de mejora. Esto, debido a que las variables a través de las cuales se evaluó muestran calificaciones desde 85.1 para la Puntualidad en el Reporte de Calificaciones (la menor de todas), hasta 90.6 para la Organización de los Grupos de Trabajo (la mayor), siendo esta variable la única que entra en el rango de Excelente.



F. Valoración de la Acción Tutorial

En términos generales, la Acción Tutorial fue valorada como “Excelente” y el **100 %** de sus criterios evaluados por encima de 91. En los grupos focales realizados, se destacó la necesidad de fortalecer la articulación de la Acción Tutorial con el Proceso de Formación, así como mejorar el proceso de evaluación de la Acción Tutorial.

Valoración de la Acción Tutorial



Impacto de la acción tutorial en tu desarrollo profesional primer año de inserción al contexto escolar.

Acciones de acompañamiento realizadas por tu tutor

Proceso de acompañamiento de la acción Tutorial.

Criterio	Valoración
Acompañamiento en la elaboración del plan de desarrollo profesional.	91.08
Generación de espacios virtuales y presenciales de formación	91.13
Observación de tu práctica de aula.	93.45
Presentación. Primer contacto.	93.53
Recuperación de tus expectativas sobre el proceso.	92.16
Reflexión sobre la gestión del aula y el manejo del tiempo.	92.75
Reflexión sobre la mejora efectividad de la enseñanza.	92.98
Revisión conjunta de la planificación	92.93
Revisión de instrumentos de evaluación y su alineamiento.	92.05
Seguimiento al desarrollo del currículo.	92.23
Total	92.43

Impacto de la acción tutorial

Criterio	Valoración
Ha favorecido mi reflexión sobre la práctica de enseñanza que realicé.	93.22
Ha potenciado el desarrollo de mis competencias profesionales.	92.53
Me aportó una mirada crítica y reflexiva sobre mi planificación	92.90
Me ayudó a enfocarme en la calidad de los resultados de aprendizaje de mis estudiantes.	93.31
Me ayudó a identificar y atender la diversidad en mi aula.	92.75
Me ha servido para identificar áreas de mi ejercicio profesional que debo fortalecer.	93.29
Me motivó a probar nuevas estrategias para el efectivo desarrollo curricular.	93.70
Me permitió revisar la correspondencia de los instrumentos de evaluación con los estudiantes.	92.13
Me sirvió para elaborar de forma reflexiva mi plan de desarrollo profesional	92.52
Total	92.93

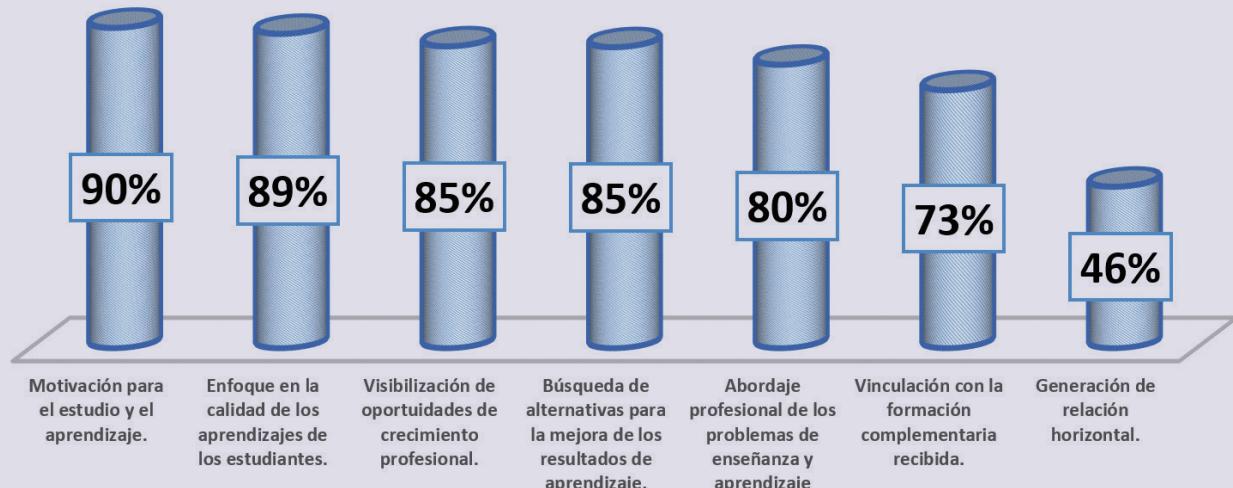
Los criterios de la dimensión Acciones de Acompañamiento mejor valorados fueron Reflexión del Proceso de Enseñanza, y Observación de la Práctica de Aula; en tanto que, en la dimensión de Impacto de la Acción Tutorial se destacan los criterios, Enfoque a la Calidad de los Aprendizajes de los Estudiantes, Innovación de Estrategias de Aprendizajes y Reflexión Sobre la Práctica de Enseñanza.

Durante las conversaciones con actores, se destaca la oportunidad de fortalecer la construcción del Plan de Autodesarrollo Profesional, así como los procesos de Evaluación del Desempeño del Tutor, los de Selección y Asignación de los tutores, y la articulación con los facilitadores de las IES con los tutores, entre otros aspectos.

G. El proceso de acompañamiento - Acción Tutorial

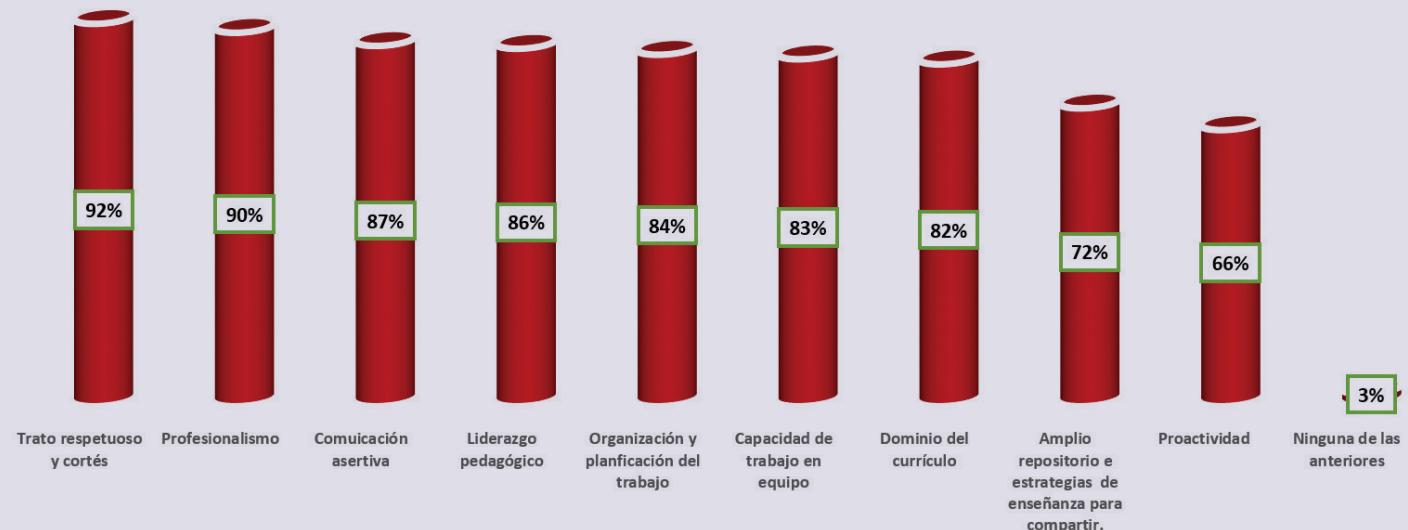
Los maestros participantes evaluaron el proceso de acompañamiento dentro de la Acción Tutorial seleccionando las características por ellos identificadas en dicho proceso. De éstas, cabe destacar que el 80 % o más de los docentes caracterizan este proceso como motivador, con enfoque de calidad de los aprendizajes, que ofrece oportunidad de crecimiento personal y la búsqueda de alternativas para la mejora de los resultados de aprendizaje. En tanto, sólo el 73 % lo percibe como vinculado con la formación complementaria recibida, y apenas el 46 % entiende que en él se genera una relación horizontal, aspecto de importancia si consideramos que en todo proceso de acompañamiento debe primar una relación no vertical.

Caracterización del proceso de acompañamiento- Acción Tutorial



Las cualidades asociadas a la personalidad y la organización quedaron mejor valoradas que las relacionadas a la profesión docente. La valoración de los facilitadores y tutores ocupó un lugar especial en el conversatorio con los participantes. La mayoría de los comentarios son de carácter muy positivo, entre los que se destacan su profesionalidad, competencias, trato humano, apoyo a los participantes, disposición a aclarar dudas, receptividad, empoderamiento y empatía con los maestros principiantes.

Valoración de las cualidades del perfil del Tutor.



A través de las encuestas se evaluaron las características percibidas por los participantes de los tutores o acompañantes. Entre ellas, las tres características percibidas por mayor porcentaje de maestros fueron, el Trato respetuoso y cortés, que fue valorado por el 92 %, el 90 % su Profesionalismo, y el 87 % su Comunicación assertiva. Las menos identificadas fueron el poseer un amplio repositorio o estrategias de enseñanza para compartir, marcada solo por el 72 %, y la Proactividad por el 66 % de los participantes. El 3 % de ellos no identifica ninguna de las características; esto pudiera deberse a que algunos de los docentes no tenían tutores asignados.

Las cualidades asociadas a la personalidad y la organización quedaron mejor valoradas que las relacionadas a la profesión docente.

H. Recomendación Tutor

El 2.2 % no recomienda su tutor



El 92.3 % recomienda su tutor

Justificación por qué recomienda o no el Tutor.

Por qué sí lo recomienda

- ~ Profesionalidad y excelencia
- ~ Dominio pedagógico y pertinencia de sus orientaciones
- ~ Enfoque motivador, aprendizaje significativo y práctico
- ~ Vocación de servicio y calidad humana
- ~ Planificación, eficiencia, organización, claridad en sus orientaciones
- ~ Compromiso, dinámico, empatía, liderazgo, respeto, flexibilidad, puntualidad, proactividad.
- ~ Contribuyó a la innovación de mi práctica pedagógica
- ~ Muy bueno, pero la asignación fue finalizando el proceso

Por qué sí lo recomienda

- ~ Poco contacto
- ~ Poco seguimiento y poco acompañamiento (centro educativo lejano, poco tiempo, asignación del tutor finalizando el proceso, falta de compromiso, otros).
- ~ Falta de dominio de las estrategias pedagógicas.
- ~ Acompañamiento “fiscalizador.” Poco asertividad, flexibilidad y poca empatía.
- ~ Deficiencia en la comunicación y arrogancia.
- ~ Sus orientaciones estaban focalizadas a otras áreas.
- ~ Poco dominio del uso de la tecnología.

Resultados cualitativos del PNI a partir de los grupos focales.

El abordaje que se realiza de los resultados de los grupos focales, desarrollados con una perspectiva de revisión de la experiencia y de valoración de los procesos implicados en el diseño y desarrollo del Programa nacional de Inducción, se ha realizado en formato de fortalezas y debilidades.

A. Fortalezas y oportunidades del PNI

Según Maestros participantes, coordinadores y técnicos, docentes IES y Equipo Técnico.

— En los procesos del PNI

ISFODOSU como coordinador pedagógico

- Capacidad de respuesta
- Desempeño de los facilitadores
- Gestión de la Plataforma Tecnológica- Moodle
- Comunicación con los facilitadores mediante grupos de WhatsApp
- Proceso de seguimiento
- Recursos: procesos de construcción, pertinencia de los recursos y seguimiento

Compromiso de los actores

- Altos niveles de participación.
- Equipos comprometidos.
- Participantes motivados
- Asistencias a los encuentros presenciales y sincrónicos, de un 90%

Gestión Participativa

- Seguimiento para la calidad del programa
- Liderazgo democrático, descentralizado
- Enfocada en la mejora continua.
- Flexibilidad de las instancias

Gestión financiera

- Retraso en los pagos
- Se requiere revisión de montos dispuestos
- Necesidad de descentralización de la gestión financiera del PNI

Calendarización

- Horarios de formación
- Poco tiempo para entrega de tareas
- Cierre del PNI coincidente con fin de año escolar
- Retrasos en el proceso de asignación de tutores.
- Personal técnico con múltiples funciones y tareas

Comunicación e informes

- Mejorar la comunicación en cascada: Sede-Regional-Distrito.
- Unificar criterios para informes.
- Reducidos espacios de socialización y análisis de informes del proceso entre instancias.

Soporte Tecnológico

- Calidad de la data
- Falta el desarrollo de aplicativos para apoyar procesos de sistematización del monitoreo .
- Mejorar la instrumentación del seguimiento a los planes de autodesarrollo.
- Dotación de recursos tecnológicos en los centros

— En las fases de desarrollo del PNI

FASE PREPARATORIA	FASE DE IMPLEMENTACIÓN
<p>Se destaca la socialización, voluntad política, convocatoria e información del proceso a los actores, la voluntad de los actores, el compromiso y la estructura y técnico con los roles definidos.</p> <p>El proceso estuvo limitado por: insuficiente marco conceptual del PNI, tensión en el cumplimiento de los tiempos, la calidad de la base de datos desde RRHH del Minerd, tensiones creadas por el horario de los sábados, poco personal técnico asignado al PNI en la VACD, personal técnico de las instancias participantes con otras ocupaciones, otros.</p>	<p>Se destaca la pertinencia del PNI, Calidad del proceso de formación, Calidad de los facilitadores y personal técnico profesional y comprometido, enfoque a la búsqueda de soluciones frente a las situaciones presentadas, flexibilidad de las IES, plataforma tecnológica, liderazgo, gestión, articulación y coordinación de PNI por las instancias participantes, Isfodos como líder del proceso pedagógico, otros.</p> <p>Aspectos a mejorar: Proceso de pago o incentivo, selección y asignación de tutores, articulación entre la formación complementaria y la acción tutorial, proceso de evaluación del desempeño del docente y del tutor, comunicación, formación de los facilitadores en uso de la Plataforma, entre otros.</p>
SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
<p>Se destaca la sistematización de los procesos, seguimiento, retroalimentación a los tutores por el Instituto 512, flexibilidad y capacidad de respuestas frente a situaciones, trabajo en equipo, seguimiento a los docentes, entre otros.</p> <p>Aspectos a mejorar: Planificación y coordinación entre las instancias en los procesos de seguimiento y solicitudes de informes, uso de los datos para toma de decisiones a partir del monitoreo.</p> <p>Reducidos espacios de diálogo y reflexión sobre los informes de seguimiento al PNI.</p> <p>Rol del tutor voluntario de los tutores,</p>	<p>Se destaca la tasa de aprobados de docentes participantes, con 96.6 % de los docentes aprobados (23,052), cantidad de acompañamiento realizado.</p> <p>Aspectos a mejorar: Procesos de evaluación del desempeño del docente sustentado en evidencias, proceso de evaluación desempeño de los tutores.</p> <p>Mayor sistematización al diseño y desarrollo de los planes de auto desarrollo por tutores y técnicos distritales.</p>

— Según Docentes participantes

Grupo focal de docentes de nuevo ingreso.



Maestros principiantes que identificaron las principales fortalezas y aportes del PNI a su desarrollo profesional y personal

- Cuatro (4) grupos focales
- Realizados en meses de junio y julio 2023
- 48 participantes. Dist. por Ejes
 - Eje Nordeste, 10 participantes
 - Eje Sur, 18 participantes
 - Eje Este, 10 participantes
 - Eje Central, 10 participantes
- Criterios de selección
 - Regional
 - Sexo
 - Áreas de disciplina
 - Niveles

Los docentes principiantes, por su lado, identificaron como los principales fortalezas y aportes del PNI a su desarrollo profesional y personal:

- La comunicación adecuada y efectiva;
- la incorporación a su práctica docente de los nuevos conocimientos sobre: el Currículo por Competencias, las Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje, la Planificación, los estudiantes y su entorno, la Gestión Curricular, la Gestión del Aula, las Técnicas, estrategias e instrumentos de Evaluación por Competencias, y de manera muy especial, las herramientas tecnológicas como soporte de todas las actividades que encierra la labor docente, como planificar, evaluar, entre otras;
- Los cinco (5) módulos impartidos fueron valorados por ellos como pertinentes por su contenido, y por su acertada interrelación, llegando incluso a proponer elevar su nivel a maestría, llevárselo a los Distritos, o impartir no sólo a los principiantes.

— Segundo los Facilitadores

Los **facilitadores** destacaron entre los aspectos positivos (o aportes) más relevantes de esta Inducción y su desarrollo los siguientes:

- El excelente diseño del Programa expresado en su calidad, tiempo y rigurosidad;
- la importancia y rol de ambas modalidades de enseñanza;
- poner en evidencia la obligatoriedad de los maestros de adquirir y mejorar sus competencias en el manejo de la tecnología;
- la disposición de los maestros a apoyarse entre sí para superar el desbalance entre ellos en el dominio de la tecnología;
- la incorporación a la práctica docente de nuevos conocimientos incluidos en los cinco (5) módulos;
- la oportunidad para los propios facilitadores de actualizar sus conocimientos y aumentar sus destrezas en el manejo de la tecnología;
- la oportunidad que se ofrece a los participantes de complementar su formación universitaria; fomentar el trabajo en equipo, entre otros.

— Segundo Equipo Técnico Operativo.

Grupo focal Equipo técnico PNI (ETO).



Un (1) grupo focal

Realizado diciembre 2023

13 participantes: Dos (2) por instancia

Criterios de selección

- Representante por instancia
- Participación activa en el PNI

Instancias Participantes :

- Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio, INAFOCAM
- Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña, ISFODOSU
- Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente, VACD
- Instituto 512.

Este grupo destacó:

- la pertinencia del Programa frente a las necesidades de los docentes que se incorporan al sistema educativo;
- la voluntad política y compromiso social de las autoridades centrales y locales;
- el compromiso y participación efectiva del Minerd;
- la Pertinencia y efectividad de la Formación Complementaria para el logro de las metas (de sus módulos, metodología, excelentes facilitadores);
- el liderazgo democrático, descentralizado, comprometido y con enfoque al aprendizaje continuo;
- la satisfacción y calidad de las facilidades;
- la plataforma tecnológica como mecanismo de soporte a la gestión de las dos estrategias;
- la articulación de las dos estrategias que fundamentan el PNI (Formación complementaria y la Acción Tutorial);
- la red de instituciones especialistas con roles y funciones pertinentes;
- la gestión sistemática, enfocada a resultados y en la mejora continua;
- la sinergia, empoderamiento, integración y articulación entre instancias, actores e instituciones participantes;
- la capacidad de gestión y coordinación de PNI. Continuos procesos de coordinación, interacción, seguimiento y acompañamiento durante el proceso;
- el compromiso, responsabilidad y entrega por parte de todo el personal involucrado;
- el empoderamiento, flexibilidad y capacidad de apertura de las instancias; y,
- la retroalimentación, comunicación y seguimiento a los tutores (a través de reuniones, chat, otros).

— Según Coordinadores y Técnicos

Los **Coordinadores y técnicos**, por su parte, identificaron valoraciones positivas en ámbitos de:

- La pertinencia del Programa frente a las necesidades de los docentes que se incorporan al sistema educativo;
- La formación complementaria (pertinencia de los módulos, oportuna, pertinente, excelentes facilitadores);
- El compromiso, la responsabilidad y entrega por parte de todo el personal involucrado a pesar de las situaciones de pago;
- La experiencia maravillosa y con metas cumplidas;
- La valoración positiva de las instancias participantes;
- La buena comunicación y retroalimentación y capacidad de respuesta por parte de las IES;
- La buena articulación y apoyo en el equipo técnico operativo (coordinadores y técnicos regionales y distritales);
- El excelente trabajo colaborativo en el diseño de los instrumentos de seguimiento por la VACD;
- El Instituto 512 y su comunicación permanente.

B. Oportunidades del PNI

— Según Maestros participantes

Entre las debilidades del PNI, los maestros participantes destacaron las dificultades que se derivaron de:

- El horario de las capacitaciones, luego de su jornada laboral, estando ya cansados y en muchos casos debiendo combinarlas con otras actividades como maestrías, y al término del año escolar, todo lo cual limita su aprovechamiento;
- el desbalance entre el bajo número de facilitadores para la gran cantidad de participantes;
- no contar en muchos casos con una adecuada retroalimentación por parte de los facilitadores; y
- disponer de poco tiempo para el envío de las tareas, entre otras.

- Según los Facilitadores

Grupo focal de los facilitadores del PNI.



Participantes como los facilitadores abordaron aspectos de gran interés para la evaluación de esta primera experiencia de inducción, destacando los que, en su criterio, constituyen sus principales fortalezas y oportunidades de mejora.

Cantidad Grupos focales

Dos (2) grupos focales

Realizados en los meses de junio y julio 2023

48 participantes

- Primer grupo de facilitadores en los módulos: 2, 4 y 5 con 25 participantes
- Primer grupo de facilitadores en los módulos: 1 y 3 con 23 participantes

Criterios de selección

- Regional
- IES

Los facilitadores por su parte, identificaron las siguientes dificultades:

- El tiempo y horario de las capacitaciones;
- la actitud desafiante de los participantes al inicio y por las clases de los sábados;
- la falta de coordinación entre facilitadores y tutores para reforzar las debilidades identificadas; y
- la falta de recursos tecnológicos en los centros.

C. Oportunidades de Mejora del PIN

- Según docentes participantes

Las oportunidades de mejora identificadas por los **docentes inducidos** abarcan diversos aspectos, entre los que destacan:

- La especialización de la capacitación por áreas o niveles;
- dar mayor peso a la modalidad presencial, que permite una interacción más efectiva con los facilitadores;
- mejorar considerablemente la dotación de los centros educativos con herramientas y equipos tecnológicos, mejorar sus condiciones físicas y ambientación de las aulas (dotándolos de abanicos, p. ej.);
- mejorar y ampliar la capacitación en Planificación, y enfocarse en aspectos prácticos, más que en teóricos;
- la formación no siempre adecuada de los facilitadores, su falta de retroalimentación oportuna, y la coordinación poco eficiente entre tutores y facilitadores, y la de éstos con coordinadores académicos de los centros.

Como **aspecto a mejorar**, también se observó:

- la velocidad o rapidez con que fueron desarrollados los módulos;
- la cantidad de actividades que estos incluían, y hasta el orden en que se sucedieron, por la importancia de los últimos módulos a los que no se dedicó, en su criterio, el tiempo suficiente;
- A estas observaciones se suman las propuestas de incluir temas tales como el aprendizaje de los niños con un enfoque desde la psicología.

— Segundo los Facilitadores

Los **facilitadores** aportan una lista amplia de sugerencias u oportunidades de mejora que indicamos a continuación:

- Aumentar la efectividad del Programa capacitando a los participantes en las mismas áreas en las que laboran; ampliar el módulo 1; agregar una plataforma para el nivel inicial;
- aumentar el tiempo dedicado al módulo de Tecnología. Hacer un reforzamiento de él (unos tienen muchos conocimientos y otros casi nada). Evaluarlos previo a la Inducción y dividir los grupos por el nivel o dominio de la tecnología; Fortalecer el Módulo 1;
- unos sugieren repensar el Módulo 5, que consideran muy cargado para ser impartido cuando los profesores ya están cansados, otros, estiman conveniente aumentar el tiempo a la Evaluación o agregar dos semanas a la Evaluación por Competencias;
- ajustar la Planificación por niveles;
- adecuar la Gestión Curricular;
- incluir módulos sobre a) Práctica Efectiva en Ejercicio Docente y b) la Atención a la Diversidad;
- Agregar contenido sobre: Salud mental, Crecimiento personal, Manejo de conflictos, Manejo de la voz, Manejo de emociones;
- elementos para el bienestar (alimentación) y Calidad de vida del docente, y de Inteligencia Artificial;
- disminuir la cantidad de actividades; diferenciar actividades por niveles en tecnología; evitar repetir los recursos en las actividades dentro de un mismo Módulo; revisar Módulo 1 con actividades parecidas;
- incluir sólo temáticas actualizadas; eliminar cosas desfasadas;
- diversificar las evaluaciones que son muy cerradas;
- disminuir la carga teórica;
- fortalecer el trabajo de Registro;
- integrar la supervisión en el aula;
- dotar de tecnología los centros;
- aplicar el Programa de octubre a marzo (al inicio del año escolar).
- evaluar y dar seguimiento a estos maestros capacitados en estas nuevas competencias, y
- sistematizar el trabajo en el aula.

— Segundo Equipo Técnico Operativo

- En el proceso administrativo-financiero limitado por procesos y marcos legales vigentes en la administración pública, lo que impactó al proceso de incentivo de los actores involucrados;
- En el desarrollo y consolidación del Plan de autodesarrollo profesional de los docentes de nuevo ingreso;
- En el cumplimiento del cronograma para la asignación del tutor;
- En la sistematización del seguimiento, monitoreo y procesos de evaluación de la calidad del desempeño docente de nuevo ingreso;
- En el proceso de evaluación y certificación de tutores;
- De la base de datos para que sea viable, actualizada y fiable, desde la Dirección de Recursos Humanos del Minerd;
- En el desarrollo de capacidades para todos los facilitadores en el manejo de la plataforma;
- En los mecanismos y procesos de evaluación del desempeño de los docentes, sustentada en evidencias y que favorezca la continuidad de la carrera;
- Por las tensiones creadas por la Asociación Dominicana Profesores (ADP);
- En la ausencia de encuentros presenciales en el proceso de acompañamiento y seguimiento de los tutores;
- En los procesos e instrumentos para el seguimiento y monitoreo de la acción tutorial;
- En los reducidos espacios de diálogo y reflexión sobre los resultados de los informes de seguimiento realizados por las diferentes instancias;
- En el personal técnico-operativo con tareas y responsabilidades dedicadas a otros compromisos paralelos al PNI;
- En los criterios, procesos y mecanismos más definidos para el reclutamiento, la selección y asignación del tutor;
- En la falta de involucramiento de los técnicos locales en el proceso de asignación de los docentes a tutores;
- Mejora en la aplicación de criterios para la asignación de docentes a los tutores acorde al perfil y cercanía;
- En el sistema de seguimiento y monitoreo al proceso de la Acción Tutorial.

— Según los coordinadores y técnicos

Grupo focal de coordinadores y técnicos (Eje, Regionales y distritales).



Las oportunidades de mejora identificadas por los **coordinadores y técnicos** abarcan diversos aspectos tales como:

- Dar mayor participación de los técnicos distritales en la distribución de los docentes a los tutores dado que tienen mayor contexto;
- Asignación de los tutores a tiempo o de forma oportuna;
- Asignación de hasta 15 participantes por Tutor, cuando lo programado es de 6;
- El proceso debería ser de asignación obligatoria e imperativo, y no a través de proceso de motivación;
- Se recomienda que los coordinadores de los centros sean tutores;
- Las informaciones sean más oportunas; mejorar el tratamiento de las informaciones ofrecidas desde la plataforma;
- Entregar la carta de compromiso a tiempo;
- El monto de pago de servicio debe realizarse en función de los roles, responsabilidades y desempeño;
- La falta de comunicación sobre el proceso de pago.
- Mejorar la integración de los informes de seguimiento solicitados entre las diferentes instancias (Instituto 512, Inafocam, Isfodosu y VACD).

En resumen, el PNI presenta múltiples y diversas fortalezas en la estructura operativa, integración y articulación de las instituciones que participan; políticas, estrategias y estilos de gestión sustentados en un modelo democrático, participativo, de aprendizaje continuo y trabajo colaborativo. Al éxito logrado en las estrategias de Formación Complementaria y el Proceso de Acompañamiento (eficacia de los docentes que concluyeron su formación, pertinencia de los módulos, excelencia de sus facilitadores, metodología abordada, tutores profesionales), se suma la plataforma tecnológica utilizada, las estrategias de comunicación, flexibilidad y capacidad de escucha de sus miembros en la búsqueda de soluciones pertinentes.

Sin embargo, se observan oportunidades de mejora de la calidad de los procesos de evaluación del desempeño docente (sustentada en evidencias y que promueva la continuidad de la carrera del docente de nuevo ingreso), de los procesos y criterios de selección y asignación de tutores, de la calidad de la data; se precisa fortalecer los procesos de sistematización y monitoreo del PNI, el desarrollo de capacidades de los facilitadores y técnicos en el manejo de la plataforma, los procesos administrativos y financieros para pago de incentivos, mayor articulación entre las instancias y aprovechamiento de los informes de seguimiento para compartir, reflexionar y aprender del proceso.

D. Socialización de los Resultados PNI.

Con el objetivo de dar a conocer los resultados cuantitativos y cualitativos del PNI, así como de abordar las principales fortalezas y oportunidades de mejora del Programa desde unas dinámicas de reflexión de manera colaborativa, las instancias que conforman el Equipo Técnico Operativo (ETO) desarrollaron un evento de socialización en el marco del Monitoreo y la Evaluación. Este evento tuvo como objetivos:

- Dar a conocer los principales resultados de la fase de evaluación del Programa Nacional de Inducción a docentes de nuevo ingreso al sistema educativo público de la República Dominicana y reflexionar sobre los procesos y resultados del PNI;
- Reflexionar sobre los principales hallazgos de la valoración del Programa por los actores involucrados;
- Tomar decisiones para la mejora del proceso, de los productos y resultados de la inducción para próximas experiencias;
- Con la participación de más de 150 personas, se desarrolló una agenda de trabajo con las siguientes líneas temáticas:
 - Valoración del PNI según Instancias.
 - Presentación de Resultados de la Evaluación del PNI.
 - Toma de decisiones para la mejora de las mesas de trabajo, haciendo uso de las guías de reflexión.



Fuente: Unidad de comunicación y prensa del Minerd.



Fuente: Unidad de comunicación y prensa del Minerd.

Estas mesas de trabajo tenían como objetivo:

- Definir la metodología de desarrollo de la fase de evaluación del PNI, considerando sus componentes y resultados;
- Instrumentar la evaluación del PNI, considerando la perspectiva diagnóstica, procesual y de resultados;
- Adaptar los niveles de calificación de los docentes, previstos en los estándares profesionales y de desempeño, para la evaluación de los docentes de nuevo ingreso del PNI;
- Proponer estrategias de implementación del proceso de evaluación, considerando criterios de pertinencia, efectividad y eficacia.



Viceministro Francisco De Oleo mientras valora los resultados del proceso de evaluación del Programa Nacional de Inducción ante autoridades regionales y coordinadores del PNI de las diecinueve Instituciones de Educación Superior participantes.

E. Evaluación del uso de las tecnologías educativas para fines pedagógicos.

— Objetivos de la Evaluación de las TIC

Esta evaluación tuvo como objetivo general, evaluar el uso educativo de las TIC por los docentes de nuevo ingreso del Programa Nacional de Inducción 2022-2023, y en particular, explorar las necesidades, experiencias, percepciones y actitudes de los docentes con relación a los aprendizajes adquiridos durante el desarrollo de dicho Programa. Estos resultados fueron analizados y presentados por la asesora en materia de integración de las tecnologías educativas, la Dra. Reyna Hiraldo. La asesora indicó que estas informaciones ayudarán a comprender el impacto del PNI en el desarrollo de las competencias tecnológicas de los docentes nóveles para fortalecer el proceso de enseñanza y aprendizaje.

De manera específica, este ejercicio buscó:

- Analizar el uso y dominio de las plataformas de tele formación y herramientas de videoconferencia por los docentes del Programa Nacional de Inducción;
- Verificar el nivel de manejo de aplicaciones para crear y compartir recursos de aprendizaje que poseen los docentes inducidos;
- Analizar el uso de las PDI y el uso que le dan los docentes inducidos en el proceso áulico;
- Verificar el nivel de uso y manejo del Portafolio Digital como estrategia de evaluación que hacen los docentes Inducidos;
- Determinar cómo es la integración de las TIC en la Planificación de los docentes inducidos.

— Metodología de Evaluación de las TIC

En términos metodológicos esta evaluación se apoyó en grupos focales, encuestas y rúbricas. Se utilizó un diseño secuencial exploratorio que combinó la recolección, la codificación uniforme, la categorización y el análisis descriptivo e interpretativo de los datos cualitativos en la primera fase. Estos datos cualitativos fueron integrados con los datos cuantitativos, obteniendo a partir de la construcción ad hoc de una escala categorial de medición de las unidades de análisis en la segunda fase (Ortega-Sánchez & Heras-Sevilla, 2021).

Los datos cuantitativos se recopilaron a través de una encuesta con 22 preguntas, aplicada a la totalidad de los docentes inducidos. Los datos cualitativos se obtuvieron por medio de grupos focales, a través de una guía orientadora compuesta por 8 preguntas para explorar sus capacidades antes y después de la inducción. Sus buenas prácticas en el uso de las TICs se recabaron a través de rúbricas.

La población general de encuestados estuvo representada por 21, 913 docentes de nuevo ingreso, equivalente al 95 % de la población participante en el PNI 2022-2023 de 23,053. Los docentes formadores provenientes de las 19 IES participantes, también tuvieron voz en esta Evaluación, por medio de un grupo focal que contó con la participación de 30 de ellos.

— Resultados de la Evaluación de las TIC

El estudio realizado reveló los siguientes resultados.

En cuanto al primer objetivo que buscaba analizar el uso y dominio de las plataformas de tele formación y herramientas de videoconferencias por los docentes del PNI, se concluye, que los docentes adquirieron las competencias necesarias para dominar las plataformas de tele formación con conocimientos en los niveles expertos y avanzados muy considerables. Los datos estadísticos recabados nos ofrecen argumentos para afirmar que:

- Los docentes aprendieron a utilizar de manera excelente la plataforma Moodle, con la capacidad para crear perfiles, responder cuestionarios de evaluación, interactuar con recursos y objetos de aprendizaje, realizar tareas, subir y descargar archivos, participar en actividades de interacción sincrónica y asincrónica como foros y chats, trabajar con wikis y lecciones, crear etiquetas, entre otras actividades, las cuales facilitaran la integración de esta herramienta en su práctica docente;
- En relación al dominio de las herramientas de videoconferencias para la tele formación, los docentes consultados manifestaron haber adquirido un dominio experto y avanzado en las herramientas siguientes: MS Teams, Zoom, Google Meet, Google Chat, Facetime, Free Conference Call, Skype y Jitsi, siendo las más utilizadas Zoom, Google Meet, Google Chat y MS Team. El mismo dominio de estas herramientas se tiene en materia de comunicación sincrónica.

En relación al objetivo número 2, que buscaba verificar el nivel de manejo de aplicaciones para crear y compartir recursos de aprendizaje que poseen los docentes de nuevo ingreso, estos manifestaron:

- Haber logrado un nivel de expertos y avanzados en las herramientas MS Word, Youtube, Google Drive, One Drive, Plataforma de aprendizaje, Office Online, MS Teams, White Board, Sway, entre otras;
- Lo mismo se manifestó con relación a la creación de recursos educativos en herramientas como Educaplay, Google Forms, Quizizz, Kahoot!, Quizlet, Classmaker, Socrative, entre otras;
- En función a la creación de gamificaciones, los encuestados dijeron tener un dominio experto y avanzado en herramientas como Playcanva, Slideshare, Genially, Powtoon, Minicraft Education, Roblox Studio, Appgame Kit y Gamefront, entre otras.

De lo anterior se puede concluir que los docentes adquirieron las competencias para crear y compartir recursos de aprendizaje utilizando diferentes herramientas, en especial iPower Point, Youtube y Kahoot!

De igual modo, se resalta que los docentes adquirieron las competencias para crear carpetas organizadas para almacenar y acceder a materiales de estudio a través de portafolios digitales, crear documentos Word en línea para trabajar colaborativamente, crear cuestionarios en líneas para la evaluación de sus estudiantes, configurar de manera adecuada un canal de Youtube para subir recursos propios de su área y nivel, crear un aula virtual en Classroom como apoyo a la formación presencial, manejar la herramienta de MS Teams y Google Meet para la realización de Videoconferencias, entre otras, lo que les permitirá realizar una buena gestión áulica haciendo uso de las TIC.

En relación al objetivo número 3, que buscaba analizar el uso de las PDI que hacen los docentes participantes en el proceso áulico, se resalta entre los más frecuentes las prácticas educativas interactivas y trabajar en línea con los estudiantes.

De igual modo, se resalta además, que los docentes adquirieron las competencias para reconocer los diferentes medios, dispositivos y recursos didácticos digitales en su centro educativo, para la planificación y ejecución de actividades educativas, identificar las partes físicas de los dispositivos con que cuenta en sus espacios formativos, realizar una lista de aplicaciones disponibles instaladas y sus posibles usos para trabajar los temas curriculares de su área, identificar los recursos didácticos digitales que se adaptan a las necesidades de aprendizaje de sus alumnos, diseñar actividades articuladas con su área curricular que involucren el uso de los dispositivos de docentes y estudiantes, y comprender el funcionamiento de cada una de las partes físicas de la PDI.

En relación al objetivo número 4, que buscaba verificar el nivel de uso y manejo del Portafolio Digital como Estrategia de Evaluación que hacen los docentes de nuevo ingreso, se refleja en ellos sus niveles de dominio experto y avanzado en: la creación de portafolio en Google sites, para organizar y depurar las informaciones al presentar en su portafolio digital, ingresar informaciones pertinentes en cada uno de los apartados, evidenciando una organización coherente del proceso y capacidad para la recolección de evidencias apropiadas integradas en un portafolio digital para fortalecer los procesos de autorregulación de sus aprendizajes.

En función al objetivo específico número 5, que buscaba determinar cómo es la integración de las TIC en la Planificación de los docentes de nuevo ingreso, el estudio arrojó que los mismos son capaces de: diseñar recursos virtuales para ser utilizados en la planificación del curso, así como actividades variadas y diversas que involucren el uso de los dispositivos y aplicaciones con que cuentan sus estudiantes y evaluar recursos didácticos digitales con criterios apropiados asegurando su adaptabilidad a las necesidades de sus alumnos, lo que evidencia que los participantes del PNI adquirieron un nivel de expertos y avanzado en la integración de las TIC en la planificación educativa, favoreciendo el diseño de actividades y recursos y su evaluación.

En relación al objetivo general el cual buscaba evaluar el uso educativo de las TIC por los docentes de nuevo ingreso del Programa Nacional de Inducción 2022-2023, los resultados revelan una variabilidad significativa en los niveles de dominio de las aplicaciones tecnológicas por los docentes de nuevo ingreso , resaltando el conocimiento y manejo de plataformas de tele formación, herramientas de videoconferencias para la interacción sincrónica y asincrónica y manejo de plataformas de aprendizaje como Moodle y Classroom.

Las herramientas para la creación y uso compartido de contenidos educativos fueron dominadas de manera adecuada por los participantes, resaltando un alto manejo en herramientas como Power Point, Word, Youtube, Canva, Google Drive, Onedrive, Educaplay, entre otras que facilitan la interacción con los alumnos. Los docentes dominaron las principales herramientas para la creación de gamificaciones, resaltando el uso de aplicaciones como Playcanva, Slideshare, Genially, Powtoon. Se resalta además las competencias adquiridas para el uso y manejo de las PDI, que incluye la identificación y manipulación de los componentes físicos, el diseño de actividades, y la realización de prácticas interactivas. Se resalta además que el programa favoreció las competencias para el uso y manejo del Portafolio Digital como Estrategia de Evaluación, y el conocimiento de la herramienta para la creación de evoluciones virtuales, lo que evidencia una adecuada integración de las TIC en las actividades educativas que realizan los docentes.

Estas herramientas desempeñan un papel crucial en el aprendizaje a distancia y en entornos educativos especiales, lo que sin duda favorecerá la calidad de la educación.

La implementación de programas de capacitación dirigidos y el fomento de una cultura de aprendizaje continuo en tecnologías digitales se presentan como pasos fundamentales para garantizar una educación de calidad y equitativa. Así, se podría asegurar que todos los educadores, independientemente de su nivel inicial de habilidades tecnológicas, tengan la oportunidad de desarrollar las competencias necesarias para integrar eficazmente las TIC en sus prácticas pedagógicas. Esto no solo mejoraría la calidad de la educación en la República Dominicana, sino que también prepararía a los estudiantes para los desafíos del futuro en un mundo cada vez más interconectado y dependiente de la tecnología.



«El programa ha tenido un impacto positivo con la integración de la casi totalidad de los docentes de nuevo ingreso y eso es un avance significativo para mejorar la calidad educativa».

—Ángel Hernández

Ministro de Educación de
la República Dominicana

CUARTA PARTE

RESULTADOS DEL PROGRAMA Y LECCIONES APRENDIDAS: EN RUTA HACIA LA TRANSFORMACIÓN EDUCATIVA

RESULTADOS DEL PROGRAMA Y LECCIONES APRENDIDAS: EN RUTA HACIA LA TRANSFORMACION EDUCATIVA

La experiencia desarrollada en el marco del Programa Nacional de Inducción 2022-2023, a partir del trabajo de colaboración interinstitucional desarrollado, las incidencias en el proceso y sus resultados nos llevan a diversas reflexiones sobre la pertinencia de las estrategias de intervención, las características del personal docente que está ingresando al Sistema Público Preuniversitario en la República Dominicana y sobre el valor que debe ser agregado al proceso de inducción al personal docente de nuevo ingreso, para ampliar el impacto en la trayectoria profesional de este profesional, los cuales, en su conjunto, constituyen oportunidades viables de transformación para la clase profesoral y para el potencial desarrollo de una cultura de mejora continua del sistema educativo dominicano, tocando las bases, y el corazón del sistema educativo, que está en cada aula, hasta las instancias de gestión en los distintos niveles.

Abordaremos este apartado considerando limitaciones y decisiones que fueron tomados para garantizar el efectivo desarrollo del PNI.

PROGRAMA NACIONAL DE INDUCCIÓN EN CIFRAS

- Diseño e implementación del PNI 2022-2023 con participación de 23 872 docentes de nuevo ingreso;
- Material pedagógico elaborado, diseño de guías didácticas de cinco (5) módulos y virtualización en plataforma Moodle;
- Diseño e implementación de dos (2) estrategias de intervención pedagógica: Formación Complementaria y Acción Tutorial;
- Estructura territorial participante: Equipo Técnicos (18), 9 Coordinadores de Eje, 122 Directores distritales, 140 Técnicos regionales y distritales;
- Participación de diecinueve (19) Instituciones de Educación Superior (IES), que imparten 200 horas de formación complementaria;
- 853 facilitadores seleccionados de 1477 revisados y validados.
- 85 446 tutorías realizadas, de las cuales 70 338 fueron presenciales y 15 108 virtuales.
- 3651 tutores capacitados para realizar acción tutorial y acompañamiento.
- De los 23 872 docentes inducidos, se logró la evaluación del desempeño de 23 485 docentes alcanzando una tasa de un 98 % de docentes evaluados.
- 23 052 docentes concluyeron el programa en julio de 2023 de 23 872, docentes matriculados que concluyeron el concurso en 2021;
- Tasa de aprobación de 97 % de éxito en los resultados de su Formación complementaria.

Principales cifras del PNI

- 23,872 docentes de nuevo ingreso participaron en el PNI.
- 23,052 docentes aprobaron el programa, 816 no aprobaron el Programa.
- 437 docentes cursando reposición de módulos, recibirán seguimiento a su plan de autodesarrollo, mientras que 339 docentes no calificaron para cursar la recuperación.
- 19 universidades involucradas, coordinadas pedagógicamente por el ISFODOSU.
- 85,446 tutorías realizadas, de las cuales 70,338 fueron presenciales y 15,108 virtuales.
- 3,903 tutores formados y realizando acciones de acompañamiento a los docentes inducidos.



RESULTADOS DE LA FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Cada una de las diecinueve instituciones de educación superior, que implementaron la formación complementaria diseñada, como estrategia de intervención, la cual fue soportada en una plataforma de formación, brindaron resultados de los niveles de desarrollo de las competencias establecidas.

En el Programa Nacional de Inducción desarrollado durante el año escolar 2022-2023, convocó a 23 872 docentes que ingresaron de manera provisional al sistema de educación pública, los cuales aprobaron concurso en 2021 y fueron designados de manera provisional para cubrir una plaza vacante, acorde con su perfil profesional, en la demarcación donde concursaron.

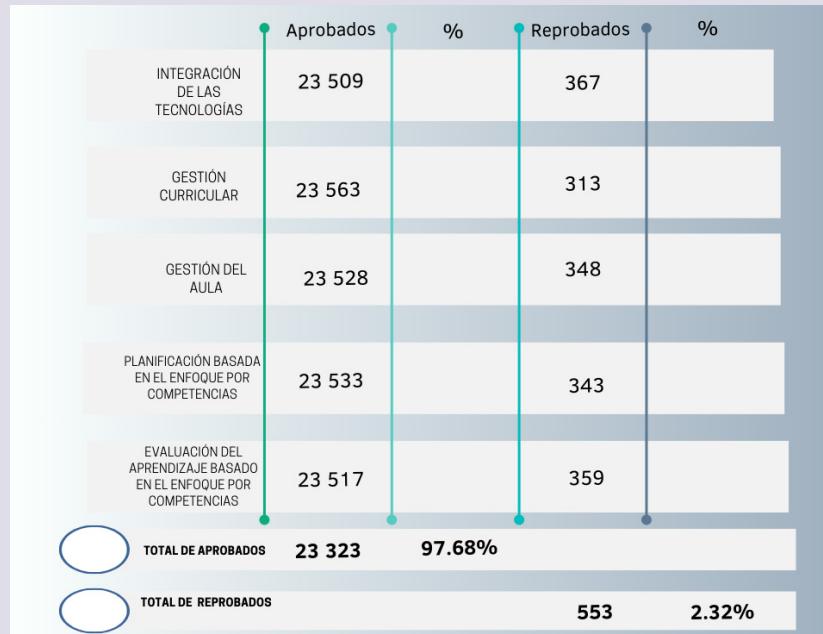
Los docentes de nuevo ingreso, recibieron de las diecinueve (19) Instituciones de Educación Superior, IES, 200 horas de formación complementaria, distribuidas en 5 módulos formativos para el fortalecimiento y movilización de competencias profesionales, esenciales para el efectivo ejercicio de su práctica profesional.

En julio del 2023 el PNI contaba con un total de 23 872 docentes de nuevo ingreso matriculados, con acceso a la plataforma de formación y con oportunidad de desarrollarse, de los cuales 23 052 docentes aprobaron satisfactoriamente los cinco módulos formativos, para un 97 % de éxito en los resultados de su formación complementaria, mientras que 816 (3 %) reprobaron su periodo probatorio en el sistema educativo público. Cuatro (4) casos fueron considerados especiales, en que la inducción les fue convalidada por haberlas cursado en un proceso de inducción previo.

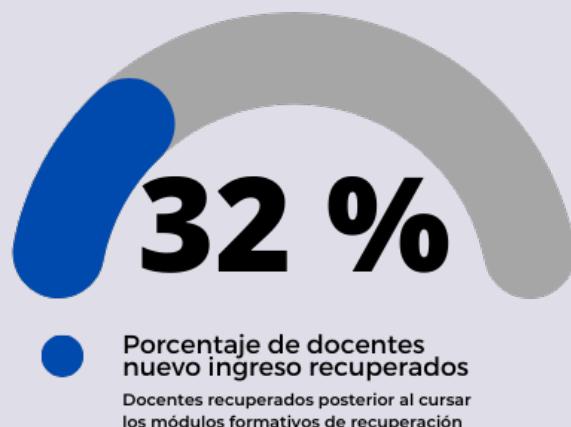
Para los 816 docentes reprobados se habilitaron módulos de recuperación dando entrada sólo a aquellos que tenían pendiente recuperar hasta dos (2) módulos. Al cursar los módulos de recuperación, lograron recuperarse doscientos sesenta y dos (262), equivalente al 32 %.

Las tablas siguientes reflejan la distribución entre aprobados y reprobados por cada uno de los cinco (5) módulos impartidos, y por IES facilitadoras.

Relación de participantes aprobados y reprobados por módulos



Porcentaje de docentes de nuevo ingreso recuperados. 2023.



Porcentaje de docentes nuevo ingreso recuperados

Docentes recuperados posterior al cursar los módulos formativos de recuperación

Fuente: Elaborado a partir del Informe Comisión de Inducción, Isfodosu 2022-2023.

Condición resultante según Institución de Educación Superior

TOTAL FORMACIÓN COMPLEMENTARIA				
	IES	APROBADOS	NO APROBADOS	% APROBADOS
01	INTEC	1177	86	93.19 %
02	ISESP	1496	25	98.36 %
03	Issfodosu	1710	44	97.49 %
04	PUCMM	1686	85	95.20 %
05	UASD	2214	58	97.45 %
06	UCADE	354	8	97.79 %
07	UCATEBA	867	3	99.66 %
08	UCATECI	1189	21	98.26 %
09	UCE	1845	97	95.01 %
10	UCNE	808	25	97.00 %
11	UCSD	2056	91	95.76 %
12	UNAD	372	6	98.41 %
13	UNIBE	1453	128	91.90 %
14	UNICARIBE	1342	10	99.26 %
15	UNISA	874	39	95.73 %
16	UNPHU	1469	39	97.41 %
17	UTECHO	356	3	99.16 %
18	UTESA	644	7	98.92%
19	UTESA-SDG	406	5	98.78 %
20	UTESUR	734	40	94.83 %
TOTALES		23 052	816	96.57 %

Fuente: Informe de resultados de la Formación Complementaria, agosto 2023

La tabla anterior revela que en el 100 % de las IES, la tasa de aprobación de los maestros principiantes a su cargo durante la Formación Complementaria fue superior al 90 %. De este grupo de IES, se destacan las que obtuvieron tasa de aprobación entre 99 % y 98 %, estas son: Ucateba, Unicaribe, Ut eco, Ut esa, UNAD, Isesp, Ucateci, Ucade.

De los ochocientos dieciséis (816) maestros principiantes en condición de no aprobados, el 60 % están concentrados en las IES de Unibe, UCE, UCSD, Intec, PUCMM. Los maestros con estatus de “No aprobado”, tienen la posibilidad de recuperar los módulos no aprobados; deben recibir acompañamiento durante los cuatro primeros meses del siguiente año escolar, y contar con una evaluación favorable del director del centro y del tutor al finalizar el período de recuperación.

Los resultados por regionales muestran que, de las 18 regionales a nivel nacional, 01-Barahona, 09-Mao, 14-Nagua, 06-LA Vega, 16-Cotuí y 10-Santo Domingo Este, presentan niveles de aprobación de los docentes entre 98 % y 99.5 %; mientras que las regionales, 15- Santo Domingo, 04- San Cristóbal, 03-Azua y 12-Higüey concentran las mayores cantidades de docentes que no superaron la formación complementaria durante su período probatorio.

Condición resultante según Regionales Educativas

REGIONALES EDUCATIVAS	CANTIDAD DE DOCENTES SEGÚN CONDICIÓN					% APROBADOS
	APROBADOS	CONVALIDADOS	NO APROBADOS	TOTAL MATRÍCULA		
01 BARAHONA	865		4	869		99.5 %
02 SAN JUAN DE LA MAGUANA	856		26	882		97.1 %
03 AZUA	1361		72	1433		95.0 %
04 SAN CRISTÓBAL	1882		105	1987		94.7 %
05 SAN PEDRO DE MACORÍS	1855		57	1912		97.0 %
06 LA VEGA	1817		29	1846		98.4 %
07 SAN FRANCISCO DE MACORÍS	1004		29	1033		97.2 %
08 SANTIAGO	1606		72	1678		95.7 %
09 MAO	640		6	646		99.1 %
10 SANTO DOMINGO ESTE	3020	1	57	3078		98.1 %
11 PUERTO PLATA	887		37	924		96.0 %
12 HIGÜEY	1017		68	1085		93.7 %
13 MONTE CRISTI	892		28	920		97.0 %
14 NAGUA	865		13	878		98.5 %
15 SANTO DOMINGO	2405	3	147	2555		94.1 %
16 COTUÍ	759		13	772		98.3 %
17 MONTE PLATA	585		13	598		97.8 %
18 BAHORUCO	736		40	776		94.8 %
TOTAL GENERAL	23 052	4	816	23 872		96.57 %

Fuente: Informe de resultados de la Formación Complementaria, agosto 2023

Luego de haber superado el período probatorio, para ser serán certificados para su ingreso a la carrera docente, según se establece en el artículo 137 de la Ley General de Educación 66-97 y recibir su primera evaluación de desempeño.

RESULTADOS DE LA ACCIÓN TUTORIAL

Los resultados de la Acción Tutorial que se presentan a continuación se basaron en el análisis de las fichas de acompañamiento, en los resultados de una evaluación externa a este componente y en los resultados de grupos focales con tutores, personal técnico y docentes acompañados a partir del informe presentado por el Instituto 512.

Siendo las funciones básicas de los tutores: Asesorar al docente, proporcionar soporte para desarrollar planes de autodesarrollo profesional, acompañar, compartiendo su experiencia y conocimientos sobre estrategias y planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje por el docente principiante; generar autocritica y autorreflexión de las clases; asesorar al docente principiante para la aplicación efectiva del currículo, sobre gestión del aula, eficacia de la enseñanza, o manejo del estrés, entre otras.

Cada tarea de acción tutorial fue registrada mediante una ficha, que consideró las diversas intencionalidades de este acompañamiento.

Según el Informe de Resultados del Acompañamiento, elaborado por el Instituto 512, se realizaron 85 446 acompañamientos, el 82.3 % de los cuales se realizaron de manera presencial y el restante 17.7 % de manera virtual. Los gráficos muestran a continuación visualiza la distribución de dichos acompañamientos por objetivos y duración.

A. Distribución de objetivos de las sesiones de acompañamiento

Distribución acompañamientos, por objetivo

OBJETIVO	%
Revisión de insumos	23.3 %
Contacto inicial	23.5 %
Diálogos reflexivos	15.0 %
Acompañamiento de aula	27.7 %
Plan de desarrollo	10.5 %

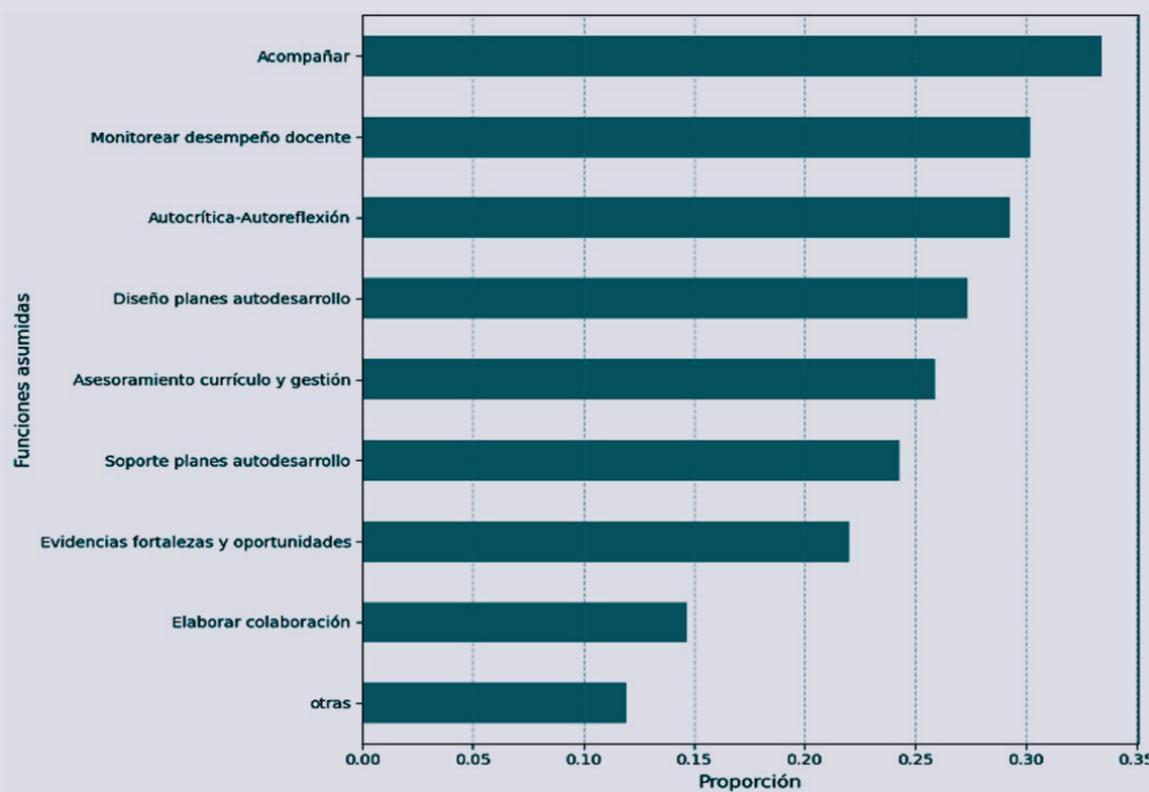
Distribución acompañamiento, por tiempo dedicado.



Fuente: Informe 512, 2023.

La actividad más común fue la de **Acompañar**, que se dio en un 33.4 % de las sesiones. El 88.3 % de los docentes principiantes calificaron el acompañamiento como de alto impacto y una significativa parte de ellos consideraron como pertinente la ficha de acompañamiento. A través de los grupos focales desarrollado en el marco del proceso de evaluación de esta estrategia de intervención, para la inducción de lo nuevos docentes, se conocieron las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora del proceso de acompañamiento. Entre las fortalezas identificadas se destacan: la retroalimentación positiva, la capacidad del tutor para escuchar y comunicar oportunamente los propósitos de las acciones; las relaciones horizontales desarrolladas, la experiencia compartida del tutor, el apoyo brindado para mejorar su práctica profesional. Entre las oportunidades de mejora se destaca, que algunos tutores impusieron su punto de vista durante los procesos de análisis de la práctica profesional, sin que el docente se sintiera en libertad de expresar sus opiniones y ser escuchado; la necesidad de fortalecer la comunicación asertiva y de actualización de algunos tutores.

Proporción de funciones asumidas en las sesiones de acompañamiento



Fuente: Informe 512, 2023.

DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE INVESTIGACIÓN PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE



Fuente: Informe de resultados de la intervención para el desarrollo de la cultura de investigación focalizada en la mejora de la calidad de los aprendizajes bajo la metodología de investigación-acción en el marco del Programa Nacional de Inducción (PNI), julio-diciembre 2023.

El Proceso formativo denominado: Transformando la Educación, proyectos de investigación- acción, coordinado por la Asesora en Investigación Educativa del VACD, Dra. Ileana Miyar, fue desarrollado con equipos de investigación integrados por docentes inducidos, personal de gestión, tutores y personal técnico. Este proceso tuvo como objetivo central el uso de la metodología investigación-acción, en el marco del Programa Nacional de Inducción (PNI), para fortalecer las habilidades de investigación en los docentes, así como reflexionar crítica y colaborativamente sobre sus acciones, identificando problemáticas, formulando hipótesis y diseñando estrategias de intervención basadas en evidencias. Tales competencias promueven la innovación pedagógica y la autoevaluación de su desempeño, lo que posibilita mantenerse actualizados, adaptarse a los cambios y responder de manera efectiva a las necesidades de sus estudiantes y del contexto educativo.

La investigación-acción propicia, además, el involucramiento de los estudiantes en los procesos de investigación, con lo cual pueden desarrollar habilidades críticas, reflexivas y propositivas, así como un sentido de responsabilidad y compromiso con su propio proceso educativo y con la transformación de su entorno. El diseño del proyecto se desarrolló en tres etapas.

— En la Primera Etapa: Inicial o preparatoria.

1. Se diseñó e implementó un modelo operativo de investigación soportado en la metodología de investigación-acción y focalizado en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes;
2. Se conformaron 36 equipos de investigación con 10 a 12 integrantes y representación de las 18 regionales por dos equipos seleccionados por cada regional educativa para un total de 208 discentes. La formación en la metodología de investigación-acción terminó con un total de 101 participantes y 25 equipos de investigación; y
3. Se definieron siete (7) líneas de investigación, para orientar las propuestas de investigación de los participantes en el Proyecto.

Modelo operativo de desarrollo de la cultura de investigación-acción focalizada en la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes



Fuente: Informe de resultados de la intervención para el desarrollo de la cultura de investigación focalizada en la mejora de la calidad de los aprendizajes bajo la metodología de investigación-acción en el marco del Programa Nacional de Inducción (PNI), julio-diciembre 2023.

— Segunda Etapa: Desarrollo del proceso formativo

En esta etapa se desarrolló el programa de Formación en investigación - acción en línea, y se dio acompañamiento a los docentes investigadores durante todo el proceso por medios digitales. Se impartieron talleres en cuatro (4) aulas virtuales utilizando las plataformas Teams y Moodle de Isfodosu.

A continuación, se listan los temas tratados en estos talleres:

1. Fundamentos de la investigación cualitativa en Educación.
2. Diseño de la investigación-acción.
3. Recolección y análisis de datos.
4. Interpretación y presentación de los resultados.
5. Ética en la investigación cualitativa en Educación.
6. Aplicación de la investigación cualitativa en la práctica docente.

Finalizaron la actividad formativa 101 estudiantes, lo que equivale al 48.56 % de la matrícula inicial. De un total de 36 equipos, culminaron 25 con la presentación de la investigación, lo que equivale al 69 % de los equipos conformados inicialmente.

De las 7 líneas de investigación, se desarrollaron proyectos en las líneas: Mejoramiento escolar, Desarrollo profesional docente e Inclusión educativa.

— Tercera Etapa: Socialización de las Buenas Prácticas

Para ser seleccionadas como Buenas Prácticas, las investigaciones debían satisfacer los siguientes criterios:

1. Que pudieran calificarse como de impacto positivo y significativo en la comunidad educativa;
2. Que representaran una propuesta innovadora con soluciones nuevas y creativas a los problemas educativos;
3. Que los resultados fueran transferibles a otros contextos educativos;
4. Que fueran sostenibles en el largo plazo; y
5. Que tuvieran resultados relevantes al abordar un problema educativo de importancia y actual.

Bajo estos criterios se seleccionaron ocho (8) Buenas Prácticas, cuyos temas se presentan a continuación:

1. Estrategias de enseñanza inclusiva para la alfabetización en el área de Lengua Española en estudiantes de Tercer Grado del Nivel Primario con diagnóstico de autismo, en el Centro Educativo Nuestra Señora de Las Mercedes de Santiago, Primer Período 2023-2024;
2. El trabajo colaborativo para el desarrollo de la competencia de resolución de problemas de los estudiantes de 4to grado de secundaria del Centro Educativo Marcelina Peña Lebrón, en el primer semestre del año escolar 2023-2024;
3. Bajo rendimiento en lecto-escritura de los estudiantes del segundo ciclo del Nivel Primario de la escuela Fabio José Martich Barinas Distrito 03, Regional 04 de San Cristóbal en el período septiembre-diciembre 2023;
4. Implementación del Manual de Convivencia en el Politécnico Morayma Veloz de Báez de la Regional 17, Monte Plata, Distrito 03 Bayaguana, durante el período septiembre-diciembre 2023;
5. Evaluación del Impacto de las Estrategias de Enseñanza Implementadas Mediante el uso de Tecnología por parte de los Docentes del Centro Educativo Ercilia Pepín en el Proceso de Aprendizaje de los Estudiantes de 6to en el Nivel Secundario San Francisco de Macorís, durante el Año Escolar 2023-2024 ,en el de contexto de clases Virtuales;
6. Estrategia didáctica para el desarrollo de la Lecto-Escritura de los Estudiantes de 4to grado del Nivel Primario del centro Pedro Beltré Brito del Distrito Educativo 16-04 Bonao, Provincia Monseñor Nouel;
7. Reducción de la deserción escolar mediante un plan de intervención en 6to grado del nivel primario del centro educativo Esc. Primaria Dr. Clarence Christopher Hamilton Oxley, Dist. 03;
8. Dificultad en el dominio de la lectura e interpretación de mapas geográficos en estudiantes 3er grado nivel secundario Instituto Politécnico San Miguel Fé y Alegría, Distrito Educativo 02-06, San Juan de la Maguana.

Las presentaciones realizadas fueron evaluadas por los presentes en la presentación a través de un formulario virtual. Se recibieron 615 respuestas.

INCIDENCIAS IDENTIFICADAS DURANTE EL DESARROLLO DEL PNI

En cada una de las cuatro fases de desarrollo del Programa Nacional de Inducción ocurrieron incidencias que impulsó a las diversas instancias a tomar decisiones para subsanarlas y/o resolverlas.

- Dentro de las incidencias más relevantes tenemos:
- Distorsión de la data, respecto a ubicación y designación según regional, distrito y centro educativo.
- Docentes que profesan religión adventista que no trabajan ni estudian ni viernes en la tarde ni sábado.
- Excusas y licencias por maternidad y motivos de salud, que imposibilitaron la culminación de módulos específicos en los docentes con las referidas situaciones.
- Brecha en el reclutamiento de tutores que dificultó el inicio del proceso de acción tutorial.
- Retraso en la gestión financiera para el pago establecido al personal técnico de inducción y tutores.
- Dificultades para la cobertura total de la evaluación de desempeño al final del período probatorio, por la instancia responsable.

A continuación, se presenta tabla resumen de las incidencias y de las decisiones para atenderlas, intervenirlas o prevenirlas en próximas experiencias.

Incidencias identificadas durante el desarrollo del PNI

PRINCIPALES INCIDENCIAS	DECISIONES	INSTANCIAS INVOLUCRADAS O RESPONSABLES
Limitaciones para los docentes de nuevo ingreso que profesan la religión adventista y que cursan programas de posgrado o maestrías los sábados.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se planificaron encuentros los domingos en la mañana, y en otros casos dos días a la semana, tanta nocturna, para la reposición de los encuentros presenciales para docentes adventistas y que cursan maestrías. 2. Contratación de facilitadores para laborar horas adicionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Isfodosu • ISES participantes
Docentes con situaciones especiales que no pudiesen concluir con el módulo asignado en el tiempo previsto.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se diseñaron aulas de reposición para completar módulos reprobados. 2. Se generaron espacios para recuperar horas de presencialidad en grupos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable: Isfodosu • Involucrados directos: IES a cargo de las capacitaciones
Retrasos operativos en la asignación de tutores experimentados, en atención a la brecha en muchas de las regionales.	<ol style="list-style-type: none"> 1. La asignación de tutores para próximas experiencias, deberá partir de tutores ya certificados y la asignación realizada por el equipo técnico distrital. 	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridades Regionales, distritales, • Técnicos de inducción e instituto 512.
Retraso significativo en la aplicación de pago a tutores y personal técnico.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buscar otras alternativas para próxima experiencia de inducción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inafocam
Tensiones generadas por la Asociación Dominicana de Profesores (ADP).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reuniones consenso con la ADP 	<ul style="list-style-type: none"> • Respuestas a comunicaciones y establecimiento de los ámbitos de competencia
Módulos pendientes de cursar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se ofrecerán Módulos de recuperación 	<ul style="list-style-type: none"> • DI-VACD • Involucrados directos: IES a cargo de las capacitaciones.
No se evaluó el 100% de los docentes participantes: <ul style="list-style-type: none"> • Falta de un diseño adecuado para el funcionamiento (planificación y ejecución) del proceso de Evaluación al finalizar el período probatorio. • La coordinación no estuvo a cargo del ente especializado, Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (Ideice), o de un perito de evaluación. • Existencia de brechas comunicacionales y de disposición de recursos e insumos, que afectaron el proceso. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subsanadas por el VACD y la DGTIC. 2. Instalación de un centro de contacto en formato multicanal, en horarios extendidos y extraordinarios (20/7) para garantizar un mejor ambiente y comprensión de los elementos metodológicos y procedimentales 	

Fuente: Informes de instancias del PNI (Dirección de Inducción, Isfodosu, Instituto 512, Inafocam).



El Presidente de la República junto al Ministro de Educación y el Viceministro de Acreditación y Certificación Docente entregan certificado del Programa Nacional de Inducción a docente, acompañada por autoridad Regional.

CIERRE DEL PROGRAMA NACIONAL DE INDUCCIÓN

El acto de clausura del Programa Nacional de Inducción 2022-2023 fue precedido por el Excelentísimo Sr. presidente de la República Dominicana Luis Rodolfo Abinader Corona, llevado a cabo el 30 de noviembre del 2023, en el salón Fuensanta Muñoz del Isfodosu, con una pequeña representación de docentes, los cuales fueron escogidos por su buen desempeño durante su inducción.

Junto al presidente de la República, y como anfitrión de este significativo evento, en la mesa de honor el Dr. Ángel Hernández, Ministro de Educación, el Sr. Darío Castillo Lugo, ministro de administración Pública, el Maestro Francisco Deoleo Ramírez, Viceministro de Acreditación y Certificación Docente, la maestra Tania Jiménez Rosa, directora de Inducción del Ministerio, la Dra. Nurys del Carmen González, rectora del Isfodosu, el Sr. Francisco Ramírez, director ejecutivo del Inafocam, el Lic. José Hazim Torres, presidente de la Asociación Dominicana de Rectores de Universidades (ADRУ) y rector de la Universidad Central del Este (UCE) y el Sr. Antonio Caparrós, director ejecutivo de Inicia Educación.

La invocación, estuvo a cargo del Presbítero Dr. Avelino Reyes González, rector de la universidad católica del Este, (Ucade, quien agradeció a Dios por las bendiciones y habilidades desarrolladas durante el desarrollo del Programa Nacional de Inducción.



Viceministro Francisco De Oleo Ramírez, Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente (VACD).



Integrantes de la mesa de honor en el acto de clausura del Programa Nacional de Inducción 2022-2023.

El señor viceministro Francisco De Óleo Ramírez en sus palabras indicó que es un acto de justicia dar las gracias y reconocer a las instancias y actores que hicieron posible el desarrollo de este programa. Destacó la coordinación pedagógica del Isfodosu, así como la gestión de la plataforma tecnológica, la responsabilidad del Inafocam en la revisión de la propuesta formativa, la selección y seguimiento de las IES y de la gestión y erogación de los fondos cuyo monto ascendió a seiscientos cuarenta millones ochocientos treinta y cinco mil quinientos pesos, (RD\$640 835 500.00). De su parte, señaló la labor del Viceministerio de Asuntos Técnicos y Pedagógicos el cual aportó personal especializado para procesos puntuales de la fase preparatoria del programa, del instituto 512, de Inicia Educación, que tuvo bajo su responsabilidad la selección, evaluación diagnóstica y formación cuatro mil noventa y cinco (4095) tutores que acompañaron a los docentes en esta experiencia. Indicó que, desde el Viceministerio de Acreditación y Acreditación Docente, que coordina y a través de la Dirección de Inducción se articularon las tareas inherentes a las cuatro fases del programa.

El maestro De Óleo, resaltó que el gran éxito del programa estuvo en la efectiva integración de las regionales y distritos educativos, así como la labor de los coordinadores del PNI y facilitadores de las universidades, que dedicaron innumerables horas y días para el éxito del programa. Entrando en contenido, resaltó que el Programa de Inducción trascendió lo previsto, integrando además formación en ética,



Docente de la Regional 07-San Francisco de Macorís, recibe certificado de manos del presidente Luis Rodolfo Abinader, del ministro de Educación Ángel Hernández y del viceministro Francisco De Oleo Ramírez.

prevención del acoso, desarrollo de destrezas para la investigación educativa, así como un proceso formativo sobre función pública bajo la coordinación del Instituto Nacional de Administración Pública, (INAP). El Viceministro destacó el impacto en el uso educativo de las tecnologías, derivándose en diversas innovaciones educativas.

Indicó que la evaluación del programa por el universo de docentes participantes, en promedio los módulos formativos desarrollados fueron valorados como excelentes, con un 91.3 % de los participantes. Evaluaron como excelente la formación complementaria recibida por las diecinueve (19) Instituciones de Educación Superior participantes, así como la aplicabilidad de lo aprendido en los contextos reales del aula, la pertinencia y significatividad de los contenidos en el desarrollo profesional docente. Indicó que este programa, sin precedentes en para América Latina y el Caribe, por su cobertura y calidad, constituye un hito histórico en el país.

La alegría de los participantes llenó el salón, cuando se dio inicio a la entrega de certificados que acreditan el ingreso a la carrera docente de los docentes que superaron su período probatorio mediante el Programa de Inducción. En nombre de los docentes meritorios de cada regional, en nombre de sus compañeros inducidos, recibió de manos del presidente y del ministro de Educación su certificado, que acredita su ingreso a la carrera docente.

El ministro de Educación Ángel Hernández, señaló que esta es la primera vez en que se certifica el ingreso a la carrera docente, lo cual es un hecho histórico, indicando la trascendencia de lo que ocurre en las aulas, con el impacto positivo en el mejoramiento de la enseñanza en cada una de las aulas de estos nuevos docentes, instándoles a hacer honor a lo que han aprendido en este proceso con su buen desempeño, invitándoles a “cambiar el país, desde las aulas”.

Con el aplauso colectivo de todo el auditorio, la maestra de ceremonia agradeció la intervención del señor Ministro de Educación y anunció la intervención del señor Presidente de la República.

La intervención central del evento, a cargo del excelentísimo señor presidente Luis Rodolfo Abinader Corona, quien valoró que la calidad de la educación no es una acción puntual, señalando los diversos ámbitos que intervienen en los procesos de mejora, indicando que implica la combinación de todas, lo cual constituye un círculo virtuoso de mejora educativa. La mejora será gradual y continua. Destacó el desarrollo en gestión administrativa, el desarrollo de la infraestructura física y tecnológica, así la formación docente y las condiciones de trabajo de los profesores. Pronosticó que con todos los esfuerzos que se realizan, tendremos un salto en la calidad de la educación, puesto que caminamos en la dirección correcta. Señaló que iniciativas como éstas, siempre contarán con el apoyo desde presidencia. Expresó que “hemos conseguido crecimiento económico, pero no conseguiremos desarrollo económico y social si no damos el salto en calidad de la educación que necesitamos”. Instó a seguir trabajando, expresando orgullo por los logros alcanzados.



Ángel Hernández, mientras exhorta a demostrar lo aprendido con un buen desempeño en aula.



Docente de nuevo ingreso de la Regional 12-Higüey recibe del Presidente su certificado de ingreso a la Carrera Docente. 30 de noviembre del 2023.

Inicialmente este evento se tenía previsto desarrollar el **22 de agosto del 2023** en el Estadio Olímpico Félix Sánchez, pero fue suspendido por el inminente paso de la tormenta tropical Franklin. El ministerio de trabajo emitió la resolución 06-2023 instruyendo a los empleadores y trabajadores a tomar todas las medidas necesarias para salvaguardar vida y bienes. En atención a la situación climática del país, el Ministerio de Educación pospuso la actividad, donando insumos alimenticios ya contratados al Centro de Operaciones de Emergencia (COE).

En el evento participaron además de la representación según regional educativa, de docentes meritorios que concluyeron de manera satisfactoria su proceso de inducción, autoridades regionales, personal técnico de inducción, así como los miembros del Equipo Técnico Operativo (ETO) e integrantes de la Comisión Nacional de Inducción (CNI).

El evento fue transmitido en vivo, por el canal Edumás, la plataforma educativa y cultural del Ministerio de Educación. Dicha transmisión tuvo 8393 espectadores. El mismo fue reseñado en diversos medios digitales.

Posteriormente, la Dirección de Inducción, hizo entrega a las direcciones regionales de los certificados de los docentes inducidos para que realizaran el proceso de entrega según demarcación. Cada regional, fue responsable de elaborar el cronograma y protocolo de entrega.

A continuación, las fechas de entrega de certificados según regional y distrito educativo:

DISTRITO	FECHA DE ENTREGA	DISTRITO	FECHA DE ENTREGA
Regional 01 - Barahona			
01-01 Pedernales	Pendiente de entrega	07-01 Tenares	Viernes, 23 de febrero del 2024
01-02 Enriquillo	Pendiente de entrega	07-02 Salcedo	Viernes, 23 de febrero del 2024
01-03 Barahona	Pendiente de entrega	07-03 Castillo	Viernes, 23 de febrero del 2024
01-04 Cabral	Pendiente de entrega	07-04 Villa Riva	Viernes, 23 de febrero del 2024
01-05 Vicente Noble	Pendiente de entrega	07-05 San Francisco de Macorís Sureste	Viernes, 23 de febrero del 2024
Regional 02 - San Juan de la Maguana			
02 -01 Comendador	Jueves, 22 de febrero del 2024	07-06 San Francisco de Macorís Noroeste	Viernes, 23 de febrero del 2024
02 -02 Pedro Santana	Miércoles, 28 de febrero del 2024	07-07 Villa Tapia	Viernes, 23 de febrero del 2024
02 -03 Las Matas de Farfán	Lunes, 26 de febrero del 2024	Regional 08 - Santiago de los Caballeros	
02 -04 El Cercado	Jueves, 22 de febrero del 2024	08-01 San José de Las Matas	Miércoles, 20 de marzo del 2024
02 -05 San Juan Este	Viernes, 01 de marzo del 2024	08-02 Janico	Viernes, 12 de abril del 2024
02 -06 San Juan Oeste	Jueves, 22 de febrero del 2024	08-03 Santiago Sureste	Lunes, 4 de marzo del 2024
02 -07 Hondo Valle	Jueves, 01 de marzo del 2024	08-04 Santiago Noreste	Lunes, 15 de febrero del 2024
Regional 03 - Azua			
03-01 Azua	Martes, 7 de mayo de 2024	08-05 Santiago Centro-Oeste	Viernes, 1ero de marzo del 2024
03-02 Padre de Las Casas	Viernes, 23 de febrero de 2024	08-06 Santiago Noreste	Viernes, 8 de marzo del 2024
03-03 San José de Ocoa	Miércoles, 28 de febrero de 2024	08-07 Villa Bisonó (Navarrete)	Lunes, 25 de marzo del 2024
03-04 Baní	Jueves, 7 de marzo del 2024	08-08 Licey al Medio	Viernes, 26 de abril del 2024
03-05 Nizao	Miércoles, 21 de febrero de 2024	08-09 Tamboril	Lunes, 26 de febrero del 2024
Regional 04 - San Cristóbal		08-10 Villa González	Viernes, 12 de abril del 2024
04-01 Cambita Garabitos	Viernes, 5 de abril del 2024	Regional 09 - Mao	
04-02 San Cristóbal Norte	Viernes, 22 de marzo del 2024	09-01 Mao	Jueves, 15 de febrero del 2024
04-03 San Cristóbal Sur	Miércoles, 6 de marzo del 2024	09-02 Esperanza	Martes, 13 de febrero del 2024
04-04 Villa Altadecia	Sábado, 23 de marzo del 2024	09-03 San Ignacio De Sabaneta	Jueves, 15 de febrero del 2024
04-05 Yaguate	Lunes, 8 de abril del 2024	09-04 Monción	Miércoles, 14 de febrero del 2024
04-06 Haina	Miércoles, 13 de marzo del 2024	09-05 Laguna Salada	Martes, 13 de febrero del 2024
04-07 San Gregorio de Nigua	Lunes, 26 de febrero del 2024	09-06 Villa Los Almácigos	Jueves, 15 de febrero del 2024
Regional 05 - San Pedro de Macorís			
05-01 San Pedro de Macorís Este	Lunes, 1ro de abril del 2024	Regional 10 - Santo Domingo	
05-02 San Pedro de Macorís Oeste	Viernes, 22 de marzo del 2024	10-01 Villa Mella	Miércoles, 21 de febrero del 2024
05-03 La Romana	Jueves, 7 de marzo del 2024	10-02 Sabana Perdida	Miércoles, 31 de enero del 2024
05-04 Hato Mayor	Viernes, 15 de marzo del 2024	10-03 Santo Domingo Noroeste	Viernes, 5 de abril del 2024
05-05 Sabana de la Mar	Jueves, 14 de marzo del 2024	10-04 Santo Domingo Oriental	Viernes, 16 de febrero del 2024
05-06 Consuelo	Jueves, 21 de marzo del 2024	10-05 Boca Chica	Viernes, 9 de febrero del 2024
05-07 San José de los Llanos	Martes, 5 de marzo del 2024	10-06 Mendoza	Martes, 20 de febrero del 2024
05-08 Quisqueya	Jueves, 21 de marzo del 2024	10-07 San Antonio De Guerra	Martes y Mier.: 30 y 31 de enero del 2024
05-09 El Valle	Sábado, 23 de marzo del 2024	Regional 11 - Puerto Plata	
05-10 Guaymate	Viernes, 14 de junio del 2024	11-01 Sosúa	Miércoles, 28 de febrero del 2024
05-11 Villa Hermosa	Jueves, 29 de febrero del 2024	11-02 Puerto Plata	Miércoles, 21 de febrero del 2024
Regional 06 - La Vega			
06-01 José Contreras	Viernes, 16 de febrero del 2024	11-03 Imbert	Jueves, 29 de febrero del 2024
06-02 Constanza	Lunes, 26 de febrero del 2024	11-04 Luperón	Jueves, 29 de febrero del 2024
06-03 Jarabacoa	Viernes, 1 de marzo del 2024	11-05 Altamira	Viernes, 1ero de marzo del 2024
06-04 La Vega Oeste	Viernes, 23 de febrero del 2024	11-06 El Mamey	Jueves, 29 de febrero del 2024
06-05 La Vega Este	Viernes, 23 de febrero del 2024	11-07 Villa Isabela	Miércoles, 13 de marzo del 2024
06-06 Moca (Espaillat)	Viernes, 1 marzo del 2024	Regional 12 - Higüey	
06-07 Gaspar Hernández	Miércoles, 19 de marzo del 2024	12-01 Higüey	Miércoles, 3 de marzo del 2024
06-08 Jamao Al Norte	Viernes, 23 de febrero del 2024	12-02 San Rafael del Yuma	Viernes, 9 de febrero del 2024
06-09 San Víctor	Viernes, 16 de febrero del 2024	12-03 El Seibo	Jueves, 8 de febrero del 2024
06-10 Jima Abajo	Miércoles, 19 de marzo del 2024	12-04 Miches	Viernes, 23 de febrero del 2024

DISTRITO	FECHA DE ENTREGA
Regional 13 - Montecristi	
13-01 Montecristi	Sábado, 02 de marzo del 2024
13-02 Guayubín	Martes, 14 de mayo del 2024
13-03 Villa Vásquez	Lunes, 1ero de abril del 2024
13-04 Dajabón	Martes, 12 de marzo del 2024
13-05 Loma de Cabrera	Viernes, 22 de marzo del 2024
13-06 Restauración	Martes, 14 de mayo del 2024
Regional 14 - Nagua	
14-01 Nagua	Miércoles, 28 de febrero del 2024
14-02 Cabrera	Miércoles, 17 de abril del 2024
14-03 Río San Juan	Viernes, 22 de marzo del 2024
14-04 Samaná	Pendiente de entrega
14-05 Sánchez	Miércoles, 21 de febrero del 2024
14-06 El Factor	Martes, 13 de febrero del 2024
14-07 Las Terrenas	Pendiente de entrega
Regional 15 - Santo Domingo	
15-01 Los Alcarrizos	Jueves, 8 de febrero del 2024
15-02 Santo Domingo Centro	Viernes, 23 de febrero del 2024
15-03 Santo Domingo Surcentral	Martes, 20 de febrero del 2024
15-04 Santo Domingo Noroeste	Lunes, 12 de febrero del 2024
15-05 Herrera	Jueves, 15 de febrero del 2024
15-06 Pedro Brand	Viernes, 9 de febrero del 2024

DISTRITO	FECHA DE ENTREGA
Regional 16 - Cotuí	
16-01 Cotuí	Viernes, 5 de abril del 2024
16-02 Fantino	Viernes, 23 de febrero del 2024
16-03 Cevicos	Viernes, 1ero de marzo del 2024
16-04 Bonao Suroeste	Jueves, 21 de marzo del 2024
16-05 Piedra Blanca	Viernes, 15 de marzo del 2024
16-06 Bonao Nordeste	Martes, 21 de marzo del 2024
16-07 Villa La Mata	Viernes, 1ero de marzo del 2024
Regional 17 - Monte Plata	
17-01 Yamasá	Viernes, 16 de febrero del 2024
17-02 Monte Plata	Jueves, 15 de febrero del 2024
17-03 Bayaguana	Miércoles, 6 de marzo del 2024
17-04 Sabana Grande De Boya	Martes, 20 de febrero del 2024
17-05 Esperalvillo	Miércoles, 21 de marzo del 2024
Regional 18 - Bahoruco	
18-01 Neyba	Lunes, 18 de marzo del 2024
18-02 Tamayo	Jueves, 16 de mayo del 2024
18-03 Villa Jaragua	Sábado, 2 de marzo del 2024
18-04 Jimaní	Miércoles, 6 de marzo del 2024
18-05 Duvergé	Viernes, 1ero de marzo del 2024



LECCIONES APRENDIDAS Y RECOMENDACIONES

Con el propósito de reflexionar sobre la experiencia de inducción y valorar los aprendizajes de los actores sobre el proceso desarrollado, con miras a mejorar las experiencias futuras, disminuir incidencias negativas y proporcionar un marco de referencia experiencial para otros programas y proyectos de desarrollo profesional, que incidan en la transformación del proceso de inducción del personal docente; a continuación, se presentan de manera resumida las principales lecciones aprendidas del PNI 2022-2023, organizadas según fases y según estrategias de intervención.

A. Lo aprendido en la fase de preparación

La fase de preparación, implicó la articulación de las instancias y una distribución coordinada de tareas, asumidas con responsabilidad y rigurosidad por los equipos técnicos de las instancias e instituciones involucradas.

- 1. La validación de la data puede resultar un proceso complejo.** El proceso de validación de la data de asignación del personal docente a nivel de campo, implica importantes desafíos para el área de recursos humanos a nivel distrital y regional, lo que impacta la logística y los procesos organizacionales y administrativos del programa.
- 2. Los cambios no comunicados afectan la logística.** Los procesos de movimiento, cambios, traslados se consideran excesivos, en atención a que se realizan a partir de necesidades identificadas.
- 3. No es posible tener una data actualizada si no se cuenta con un sistema de gestión de personal.** El área de RRHH no recibe actualización requerida de los cambios y movimientos que se realizan, por tanto, la información que brinda resulta inexacta, a los fines de logística de los procesos propios del PNI.
- 4. Existe una pobre cultura de acompañamiento y asistencia técnico-pedagógica al personal docente de nuevo ingreso, desde las áreas curriculares.** Los docentes de nuevo ingreso, expresan no haber recibido asistencia de manera sistémica de sus respectivos niveles y áreas curriculares. Manifiestan sorpresa y agrado al recibir asistencia y apoyo de sus tutores, en vez de ser evaluados y fiscalizados.

- 5. Reclutar personal con cargo docente, para ejercer funciones de tutoría y acompañamiento según niveles y áreas es una ardua tarea.** Se requiere institucionalizar las acciones de acompañamiento y acción tutorial en los coordinadores pedagógicos de los centros educativos, a los fines de la sostenibilidad de los programas de inducción.
- 6. La comunicación con las IES es esencial.** Las universidades participantes deben ser consultadas, respecto a su capacidad física y de personal docente previo a la asignación de grupos, considerando el horario sabatino en que se desarrolla la mayor parte de la formación complementaria, donde éstas concentran sus programas de postgrado.
- 7. La información oportuna potencia el apoyo y el compromiso compartido.** La comunicación oportuna y clara sobre las estrategias de intervención del PNI constituyó un factor de éxito en la fase preparatoria, por el manejo de información pertinente por todos los actores involucrados.
- 8. La planificación compartida nos hace más assertivos y certeros.** Organizar los procesos internos y de servicios, favoreció el desarrollo del programa y la articulación de acciones entre las instancias de cogestión.
- 9. Consultar a los expertos siempre es buena idea.** El aporte de especialistas en formación docente los cuales trabajaron en el diseño de los módulos de formación, permitió el alineamiento de estos con los estándares profesionales y del desempeño priorizados para la inducción.
- 10. Siempre podemos aprender algo que nos permita tener mejores resultados.** El diseño de la formación de tutores/acompañantes aportado por el Instituto 512, permitió la orientación de un perfil profesional idóneo para el ejercicio de esta función formadora, en el contexto de la escuela y del aula.
- 11. La tecnología no es una moda, es una necesidad.** El soporte tecnológico del Isfodosu y el Instituto 512, así como el apoyo logístico del personal de campo constituyeron aciertos en la fase preparatoria del programa, para sustentar diversos procesos.
- 12. La academia, aportó su impronta a la calidad del programa de inducción.** La responsabilidad asumida por los coordinadores de las IES, para la selección del equipo de facilitadores, el asumir los protocolos de manejo de la plataforma y criterios logísticos pertinentes, tributó a la calidad del posterior proceso de implementación.
- 13. El proceso de acogida debe ser asumido por el equipo de gestión del centro bajo un marco común y en su contexto particular.** Las dinámicas de acogida requieren de una orientación focalizada con los directores de centro y el equipo de gestión que recibirán docentes de nuevo ingreso. Puede resultar útil que dispongan de una guía que oriente el diseño, desarrollo y evaluación del plan de acogida.

B. Lo aprendido en la fase de implementación

Durante la implementación, caracterizada por la puesta en marcha de las dos principales estrategias de intervención del PNI, hemos adquirido diversos aprendizajes. A continuación, recuperamos aquellos que constituyen lecciones relevantes:

- 1. Los docentes valoran y se comprometen con su autodesarrollo.** El interés y motivación de los docentes de nuevo ingreso en su auto desarrollo, derivó en el éxito de la convocatoria realizada.
- 2. El desarrollo profesional docente es una meta común.** La aceptación y colaboración de parte de directores de centro y personal técnico regional y distrital al proceso formativo y al acompañamiento que se realizó en el contexto de las aulas.
- 3. La flexibilidad programática constituye una alternativa valiosa para garantizar la pertinencia.** Las IES fueron abiertas y prestaron atención a casos particulares: docentes adventistas y docentes que cursan programas formativos en el horario previsto para la formación complementaria de la inducción, elaboraron calendarios diferidos para atender esta diversidad.

- 4. Contextualizar según áreas, modalidades y niveles no es una destreza común en todos los facilitadores.** Las IES que organizaron los grupos de docentes considerando niveles y áreas, lograron una mayor pertinencia en la contextualización de las prácticas previstas. Esto, debido a que el facilitador pudo mantener el enfoque en el nivel y área, y así, potenciar la pertinencia de los ejemplos y prácticas docentes.
- 5. No partimos de cero en la integración de las Tecnologías Educativas.** Los más de 23,000 docentes mostraron habilidades propicias para desarrollar procesos de autoformación mediados por la virtualidad al trabajar en la plataforma de formación e incorporar de manera efectiva recursos y herramientas para el desarrollo curricular en el contexto del aula.
- 6. Un acompañamiento pedagógico por un tiempo más prolongado hace más significativa la experiencia de inducción.** Los docentes que les fue asignado de manera más temprana un tutor y que por ende recibieron durante mayor tiempo acompañamiento y asistencia técnico pedagógica sistemática, mostraron mayores niveles de satisfacción con la inducción recibida.
- 7. El perfil del tutor acompañante y su formación marcan la diferencia.** Los docentes valoraron más el profesionalismo y la asistencia pedagógica de los tutores que evidenciaron mayores fortalezas para la comunicación asertiva, el establecimiento de relaciones horizontales y que mostraron liderazgo pedagógico con su experiencia y aportes para la mejora de la práctica de enseñanza.
- 8. La formación que reciben los tutores es considerada necesaria, valiosa y pertinente.** Los tutores realizaron una valoración significativamente alta de la formación recibida, considerando el fortalecimiento de habilidades para el ejercicio de un liderazgo transformador, trabajar en equipo y potenciar la reflexión pedagógica sobre la práctica de enseñanza.

C. Lecciones aprendidas de la formación complementaria

- 1. Combinar modalidades puede resultar una experiencia enriquecedora para el desarrollo de procesos formativos.** Los docentes participantes indicaron que la modalidad b-learning es más pertinente para el desarrollo de la formación complementaria en el programa de inducción que sólo virtualidad o sólo presencialidad. Valoraron los aportes de recursos disponibles para el trabajo asincrónico.
- 2. El desarrollo profesional sólo puede ocurrir en un ejercicio efectivo y eficiente de la práctica.** Los docentes participantes valoraron el impacto de las competencias fortalecidas y desarrolladas en su quehacer en el aula con sus estudiantes.
- 3. Las herramientas de comunicación nos acercan en todo momento y lugar.** Los docentes y tutores valoraron el uso de las diversas vías de comunicación empleadas por facilitadores de las IES y los guardianes de los tutores, considerando que la interacción permanente los hizo sentirse cerca y parte de un equipo que trabajó para el desarrollo profesional y la mejora de los resultados de aprendizaje.
- 4. La responsabilidad compartida ante la calidad del proceso, hizo del Programa de Inducción, una experiencia de éxito.** La identificación de situaciones problemáticas que fueron intervenidas por el equipo técnico y/o por las autoridades regionales y distritales, coordinadores de las IES o el equipo de tutores, favoreció la pertinencia de las acciones de las instancias de responsabilidad.
- 5. Compartir y aportar nos beneficia a todos.** Los encuentros de socialización de los contenidos e intencionalidad pedagógica de cada uno de los módulos de formación, con los facilitadores de las IES participantes, por el equipo técnico del Isfodosu, potenció un entendimiento común entre los facilitadores de todas las IES, que concitó compromiso y entusiasmo ante el logro de los resultados de desarrollo profesional esperado. De igual modo, el equipo técnico, pudo aportar y familiarizarse con el proceso.
- 6. La pertinencia en el uso de las TIC potencia las oportunidades de aprendizaje.** Los docentes y facilitadores valoraron las características de la plataforma Moodle y su eficiente gestión, destacando su consistencia, fácil acceso, navegación, disponibilidad de recursos y correspondencia de los contenidos y actividades con los estándares profesionales y del desempeño priorizados, para el desarrollo profesional docente.

- 7. No todos los acuerdos se cumplen.** Desde el proceso de monitoreo se identificó falta de cumplimiento de acuerdos y normas previstas en la formación complementaria; como la cantidad de participantes por grupos, condiciones de la planta física, disponibilidad de enlaces para encuentros sincrónicos en plataforma, la publicación oportuna de calificaciones, la asignación de facilitador en varios módulos formativos y la distribución de la carga horaria según modalidad. Algunos de estos casos se dieron en IES particulares, mientras que otras situaciones, fueron comunes.
- 8. La práctica hace o deshace al maestro.** En el primer módulo “integración de las tecnologías” el volumen de prácticas y actividades de aprendizaje con las diversas herramientas educativas que debían emplear y aplicar en el contexto del aula, resultó más que desafiante, abrumadora para los docentes. Aunque valoran todo lo que aprendieron y pudieron emplear con sus alumnos. Por tanto, el volumen, no siempre es ventajoso.
- 9. La integración de las TIC no debe ser una habilidad exclusiva del docente de nuevo ingreso.** Las diferencias en las competencias para el uso efectivo de las TIC entre el facilitador del primer y el de los demás módulos, es una brecha que las IES deben considerar disminuir, puesto que fue muy notorio que los expertos en currículo de las IES también requieren aprender a utilizar las herramientas tecnológicas de manera eficiente. Para enseñar, se requiere modelar.
- 10. La asistencia cuenta e impacta el desempeño académico.** Aun cuando se integraron los videos de los encuentros sincrónicos en la plataforma de formación, los docentes con mayor número de inasistencia presentaron mayores dificultades con la entrega de asignaciones y con el efectivo registro y documentación de la experiencia práctica en el contexto de sus aulas, mediante el portafolio.

D. Lecciones aprendidas de la Acción tutorial:

- 1. Los tutores también se desarrollaron profesionalmente.** La labor de acompañamiento fue considerada por los tutores como una experiencia de alto impacto para su desarrollo y crecimiento profesional. Los tutores expresaron haber consolidado su liderazgo pedagógico mientras aportaron a la mejora de la práctica de los docentes acompañados.
- 2. Motivación, constancia, seguimiento y profesionalismo son las claves de un buen acompañamiento.** Los docentes valoraron de manera significativamente pertinente y efectivo el acompañamiento recibido, expresando que el tutor le motivó a reflexionar sobre la práctica, les dio seguimiento a los acuerdos para la mejora y fueron persistentes al reafirmar la importancia de que todos los estudiantes logren aprender y mejorar continuamente su aprendizaje.
- 3. La formación de los tutores constituyó un elemento indispensable para la calidad del proceso.** Los tutores capacitados destacaron el impacto de la formación recibida, soportada en una plataforma auto gestionada, rica en recursos, con organización programática y seguimiento continuo de parte de los guardianes que orientaron la práctica y mantuvieron el foco de los tutores en los objetivos del acompañamiento según agenda programática. Destacaron su apropiación de diversas técnicas de acompañamiento pedagógico, en apoyo al crecimiento profesional de los docentes.
- 4. Retroalimentar los aciertos favorece la empatía.** Los docentes que recibieron retroalimentación oportuna y propositiva de sus tutores fueron más empáticos con las acciones de acompañamiento. Elevados niveles de satisfacción en los docentes con la acción tutorial recibida y con el perfil de su tutor. Pocos casos de tutores reportados con un perfil considerado no idóneo para la acción tutorial.
- 5. La capacidad de propiciar la reflexión implica estar consciente de que no hay respuestas incorrectas.** Los tutores que lograron impactar de manera más significativa la capacidad de reflexión de los docentes fueron aquellos que desarrollaron habilidades para realizar preguntas que propiciaron una mirada profunda a la relación entre las características del quehacer del docente y los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Son más pertinentes para el acompañamiento las destrezas de saber preguntar que las destrezas para recetar y dar consejos.

- 6. El cumplimiento genera confianza.** El nivel de cumplimiento del plan de acompañamiento acordado con los docentes generó confianza y respeto profesional. Sentimientos contrarios, donde no se cumplieron acuerdos ni se desarrolló de manera integral el plan de acción tutorial previsto.
- 7. Registrar y sistematizar nos ayuda valorar la trayectoria.** Los tutores que registraron las acciones y tareas de acompañamiento fueron más asertivos al acompañar la elaboración del plan de auto desarrollo de los docentes bajo su responsabilidad.
- 8. Los instrumentos apoyan y orientan la acción.** Los tutores valoraron la pertinencia de la ficha de Acompañamiento elaborada por el equipo del instituto 512, según objetivos y tipo de actividades implicadas. Indicaron que no dejaron aspectos fuera del ámbito de destrezas y actitudes que se propusieron impactar en la herramienta de registro.
- 9. Evaluar es una buena práctica.** Los docentes participantes en el PNI valoraron las estrategias e instrumentos de evaluación del programa empleados, considerándolos como pertinentes, oportunos y coherentes. Valoraron la estrategia como propicia para usar estos resultados y orientar la mejora continua del proceso de inducción.
- 10. La coherencia es vital para el equilibrio.** Los docentes valoraron que el acompañamiento a la planificación, la gestión del aula y la evaluación fueron coherentes con los enfoques, estrategias y énfasis conque estos temas fueron abordados en la formación complementaria. Nos permite afirmar que ambas estrategias se articularon de manera coherente.
- 11. El diálogo es una conversación de doble vía.** Algunos docentes expresaron (una minoría) no haber desarrollado la confianza necesaria para mantener un diálogo abierto, sincero y constructivo con su tutor. Debemos recordar que en el diseño se puede aprender más que en el acuerdo. Toda persona tiene derecho a disentir y un buen acompañante no es el que más aconseja, sino el que mejor pregunta y mantiene el foco en lo importante.
- 12. ¿Qué saldrá en el examen? Una pregunta significativa.** Los docentes expresaron cierta incertidumbre sobre la evaluación recibida, ya que no se les informó cuáles aspectos serían considerados en la auto evaluación ni en la evaluación del desempeño que recibieron de parte de su superior inmediato y de su tutor, al finalizar su periodo probatorio.
- 13. El docente no se sintió sólo ante el desafío de su primer año.** La estrategia de acción tutorial, contribuyó a reducir la sensación de aislamiento y a aumentar la confianza de los docentes en su capacidad para desempeñarse eficazmente en el aula.

E. Lo aprendido en la fase de monitoreo y sistematización

- 1. Debemos compartir los cronogramas y resultados.** Se requiere mayor articulación, planificación y coordinación entre las instancias que dan seguimiento y realizan monitoreo a la formación complementaria, desde una perspectiva de equidad y enfoque en resultados.
- 2. El rol define las funciones.** La claridad de las funciones y roles relativos al monitoreo de cada instancia es importante, se requiere seguir mejorando la claridad de funciones e intencionalidad divergente del monitoreo según instancias.
- 3. Cómo proceder, no siempre está claro.** Establecer procesos y mecanismos estandarizados para el registro y atención a las incidencias de los docentes puede resultar una buena idea, lo cual permita dotar de seguridad las intervenciones y disminuir errores.
- 4. Ser oportunos puede ser la clave para ser efectivos.** La socialización y análisis sistemático y permanente de los hallazgos del monitoreo deben orientar las decisiones sobre las intervenciones o previsiones requerida, que tributen a la mejora de los procesos y por ende de los resultados. Desarrollar capacidades en el personal de la Dirección de Inducción en herramientas tecnológicas para el procesamiento y análisis de los datos es una necesidad.

F. Lo aprendido en la fase evaluación

- 1. La evaluación es un proceso de responsabilidades compartidas.** El aporte de los especialistas de las diversas instancias que integran la comisión nacional de inducción y de las instancias de colaboración son necesarias para un abordaje integral en la fase de evaluación del programa.
- 2. Los procesos de evaluación requieren de una plataforma tecnológica robusta.** Los aplicativos empleados en esta experiencia brindaron oportunidad de instrumentación, sin embargo, se requieren soportes más especializados y con controles de calidad previamente establecidos, que incluya la reportería de resultados de manera automatizada.
- 3. Comprender los protocolos es imperativo para un desarrollo efectivo del proceso de evaluación.** Se requiere mayor nivel de difusión de los protocolos de evaluación establecidos y dinámicas que permitan verificar los niveles de comprensión del proceso previsto.

RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA DE PRÓXIMAS EXPERIENCIAS

Las siguientes mejoras se identifican a partir de los informes de instancias participantes del PNI, actores participantes, consultas a personal de la Dirección de Inducción.

— Se recomienda:

1. Profundizar desde el **diseño de los módulos de formación** y desde los objetivos y acciones de acompañamiento, el desarrollo de habilidades y destrezas asociadas al desarrollo profesional integral del docente, que incluya:
 - Ética y profesionalismo.
 - Identidad profesional.
 - Atención a la diversidad.
 - Inteligencia artificial.
 - Manejo de conflictos.
 - Manejo de las emociones.
 - Trabajo en equipo.
 - Liderazgo pedagógico.
 - Diseño de recursos para el aprendizaje.
2. **Fortalecer el sistema de información integral** y sistemático que facilite el acceso en línea mediante la automatización y virtualización, iniciando por el desarrollo de un sistema de gestión de personal docente.
3. **Automatizar procesos y flujo de información** mediante herramientas efectivas que propicien la vinculación con las instancias y los contactos de los técnicos y coordinadores regionales, distritales y actores de los centros educativos donde los docentes de nuevo ingreso están insertos.
4. **Crear un portal de sistema informacional que incluya indicadores, logros e iniciativas** para garantizar acciones correctivas y preventivas del programa. Por ejemplo, JIRA.

5. **Crear un comité de mejora del programa**, que se dedique a la mejora continua del programa, compuesto por representantes de todos los involucrados o partes interesadas, incluidos docentes, tutores, coordinadores, gestores y especialistas en evaluación.
6. **Coordinar la Comisión de Evaluación del PNI**, desde una instancia de colaboración externa. Se sugiere que esta esté a cargo del órgano especializado, Ideice, o de un perito de evaluación, para propiciar la mirada externa del proceso de evaluación.
7. **Definición de una matriz de asignación** de responsabilidades (RACI6), donde se establezcan los roles y responsabilidades de los equipos técnicos de los diferentes componentes de evaluación del PNI, que la EPT esté apoyada de un instrumento de valoración del portafolio de trabajo del docente como parte del desarrollo de competencias del programa, como una herramienta que fortalezca la EDD y la mejora de las prácticas pedagógicas bajo la guía de los tutores.
8. **Definir y desarrollar un plan de mejora integral** del Programa Nacional de Inducción al personal docente, con la participación de las instancias participantes.
9. **Acordar e implementar estrategias y/o campañas comunicacionales** para aumentar la participación en la autoevaluación, así como garantizar la ESI y la EPT, así como facilitar el flujo de información entre todos los participantes y partes interesadas, mejorando la colaboración y fortaleciendo la transparencia.
10. **Desarrollar mecanismos de evaluación automatizados** y articulados a las bases de datos de docentes y tutores.
11. **Integrar los procesos de evaluación desde una perspectiva sistémica**. Considerando el proceso de mejora continua del programa y el desarrollo profesional de los docentes.
12. **Incrementar la participación** de los docentes mediante mecanismos que permita el seguimiento continuo.
13. **Implementar un mecanismo de retroalimentación** que permita usar los indicadores del sistema de calidad como parte de un proceso continuo de mejora.
14. **Diseñar e implementar un sistema de información documental**, que sirva de referente a experiencias posteriores.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

LIBROS Y ARTÍCULOS:

Marcelo, C., & Vaillant, D. (2017). Políticas y programas de inducción en la docencia en Latinoamérica. Cuadernos de pesquisa, 47(166), 1224-1249.

Ortiz, A. P., & Hernández, M. E. (2019). Innovación docente y formación universitaria: hacia un cambio de paradigma. Revista Electrónica de Metodología Aplicada, 24(1), 1-16. Recuperado de <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/496>

Pérez Gómez, A. (2020). ¿Qué significa ser un buen profesor? Reflexiones sobre la identidad profesional docente. Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 24(1), 26-43. Recuperado de <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/20573/20050>

Santos Guerra, M. A. (2007). La autonomía del profesorado. Morata.

Schön, D. A. (1983). The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action. Basic Books.

Smith, T. M., & Ingersoll, R. M. (2004). Reducing teacher turnover: What are the components of effective induction? American Educational Research Journal, 41(3), 687-714. <https://doi.org/10.3102/0002831204100367>

Tister, R. (1980). Professional Development for Teachers. McGraw-Hill.

Wilson, S. M., & D'Arcy, L. (2009). Inducción de profesores en la escuela. Editorial Educativa.

Wong, H. K. (2004). Inducción a la enseñanza: La puerta de entrada al sistema educativo para los nuevos maestros. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 9(21), 5-18. Recuperado de <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/496>

DOCUMENTOS E INFORMES GUBERNAMENTALES:

- Instituto 512. (2023). Informe Resultados evaluación del acompañamiento de tutores.
- Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (Inafocam). (2023). Informe Inafocam 2023.
- Ley 41-08 de Función Pública y crea la Secretaría de Estado de Administración Pública (2008, 16 de enero). Gaceta Oficial, 10458. República Dominicana.
- Ley General de Educación 66-97 (1997, 9 de abril). Gaceta Oficial, 9951, abril 10, 1997. República Dominicana.
- Ley 1-12 que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 (2012, 25 de enero). Gaceta Oficial, 10656, Enero 26, 2012. República Dominicana.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (s.f.). Equipo Técnico Operativo del PNI. Características y funciones del Isfodosu, selección de las IES y formadores.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (s.f.)a. Equipo Técnico Operativo del PNI. Orientaciones y lineamientos generales para directores regionales y distritales para instalar el proceso de inducción en los centros educativos.

- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (s.f.)b. Equipo Técnico Operativo del PNI. Funciones de las Instancias Gestión y Apoyo en el Programa Nacional De Inducción (PNI).
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (s.f.)c. Equipo Técnico Operativo del PNI. Responsabilidades del docente principiante.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (s.f.)d. Equipo Técnico Operativo del PNI. Responsabilidades del Tutor.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (s.f.)e. Equipo Técnico Operativo del PNI. Responsabilidades de los actores involucrados en el PNI más próximo al centro educativo.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (s.f.)f. Equipo Técnico Operativo del PNI. Responsabilidades del director del centro/Coordinador Pedagógico/equipo de gestión.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (s.f.)f. Equipo Técnico Operativo del PNI. Requisitos, perfil, procedimientos y criterios de selección y designación de tutores.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (2022). Equipo Técnico Operativo del PNI. Presentación Programa Nacional de Inducción. Dirigido a: Docentes de Nuevo Ingreso al Sistema Educativo Público Preuniversitario de la República Dominicana. Diciembre 2022.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (2023). Equipo Técnico Operativo del PNI. Presentación Programa Nacional de Inducción. Dirigido a: Docentes de Nuevo Ingreso al Sistema Educativo Público Preuniversitario de la República Dominicana. Presentación De Resultados, octubre 2023.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (s.f.). Equipo Técnico Operativo del PNI. Programa Nacional de Inducción. Dirigido a: Docentes de Nuevo Ingreso al Sistema Educativo Público Preuniversitario de la República Dominicana. Informaciones sobre lo tienes que saber sobre el PNI.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (2014). Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente. Santo Domingo.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (2016). Guía Específica. Aplicación de los estándares profesionales y del desempeño para la certificación y desarrollo de la carrera docente. Inducción de docentes principiantes.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (2016). Sistema de Carrera Docente en la República Dominicana. Recuperado de [Y5Zy-sistema-de-carrera-docente-en-la-republica-dominicana.pdf](https://www.ministeriodeeducacion.gob.do/Y5Zy-sistema-de-carrera-docente-en-la-republica-dominicana.pdf) (ministeriodeeducacion.gob.do)
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (2023). Informe de resultados PNI: Evaluación de la gestión y las estrategias de intervención por los actores del PNI.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (2023). Boletín nro. # 0-Programa Nacional de Inducción Dirigido a Docentes Principiantes del Sistema Educativo Público Preuniversitario de la República Dominicana, años escolar 2022-2023* (Informe nro. 0). Recuperado de <https://www.ministeriodeeducacion.gob.do/docs/programa-nacional-de-induccion/yhoq-boletin-induccionpdf.pdf>
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (2023). Informe de resultados de la Formación Complementaria PNI 2022-2023 (Informe nro. 01).
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (2023). Informe de resultados de la intervención para el desarrollo de la cultura de investigación focalizada en la mejora de la calidad de los aprendizajes bajo la metodología de investigación-acción en el marco del Programa Nacional de Inducción (PNI), julio- diciembre 2023 (Informe nro. 01).

- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (2023). Informe Ejecutivo: Evaluación de Desempeño de Término de Período Probatorio a Docentes de Nuevo Ingreso. Docentes Inducidos en el PNI 2022-2023 (Informe nro. x).
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (2023). Informe Ejecutivo: Programa Nacional de Inducción, Comisión Nacional de Inducción (Informe nro. x).
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (2023). Memoria Institucional año 2023 (Informe nro. 01).
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (2023). Programa Nacional de Inducción para Docentes Principiantes Sistema Educativo Dominicano: Módulo I- Integración de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (2023). Programa Nacional de Inducción para Docentes Principiantes Sistema Educativo Dominicano: Módulo II- Gestión Curricular, marzo 2023.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (2023). Programa Nacional de Inducción para Docentes Principiantes Sistema Educativo Dominicano: Módulo III- Gestión de aula, marzo 2023.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (2023). Programa Nacional de Inducción para Docentes Principiantes Sistema Educativo Dominicano: Módulo IV- Planificación Basada en el Enfoque por Competencias, marzo 2023.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (2023). Programa Nacional de Inducción para Docentes Principiantes Sistema Educativo Dominicano: Módulo V- Evaluación Basada en el Enfoque por Competencias, marzo 2023.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd). (2023). Guía Para la revisión de los módulos.
- Resolución nro. 11-2022, mediante la cual se Reglamenta el Programa Nacional de Inducción (PNI) para docentes de nuevo ingreso al sistema público preuniversitario de la República Dominicana (Ministerio de Educación de la República Dominicana 27 de julio de 2022).
- Sistema de Información de Tendencias Educativas para América Latina (Siteal) de la UNESCO. (2023). Informe sobre la educación en América Latina 2023. Recuperado de <https://www.siteal.org/informe-2023>
- Vezub, L. F. (2019). Inducción y trayectorias profesionales en educación: perspectivas y desafíos actuales. Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado, 23(3), 409-433. Recuperado de <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/20573/20050>
- Vezub, L. F. (2019). Trayectorias y desafíos de la formación docente en América Latina. Revista de Investigación en Educación, 17(2), 1-21. Recuperado de <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/20571/20048>

ANEXOS

Valoración sub-dimensiones del Módulo de Integración de las Tecnologías

Sub-dimensiones/ Criterios	Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Muy Bueno	Excelente	Total Respuesta	Valoración General Ponderado
1.1 Integración de las tecnologías - Calidad Pedagógica	1,477	1,187	9,735	57,308	118,423	188,130	90.8
11 Pertinencia de los contenidos del módulo para el desarrollo profesional docente.	142	52	611	5,250	12,758	18,813	92.3
14 Significatividad de los contenidos abordados.	135	55	620	5,605	12,398	18,813	92.0
17 Balance entre la teoría tratada y las prácticas para el aprendizaje.	133	99	934	5,925	11,722	18,813	90.8
20 Utilidad de los recursos para el desarrollo de las competencias previstas.	140	79	782	5,464	12,348	18,813	91.7
23 Integración de herramientas tecnológicas para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje.	143	75	664	4,522	13,409	18,813	92.9
26 Nivel de desarrollo de las competencias previstas del módulo.	134	63	670	5,973	11,973	18,813	91.5
29 Viabilidad del tiempo disponible para la realización de las actividades.	225	399	2,579	6,141	9,469	18,813	85.8
32 Contextualización de las actividades de aprendizaje según nivel (Inicial, básica, media)	146	114	1,013	6,663	10,877	18,813	89.8
35 Pertinencia de las actividades de evaluación y las competencias a demostrar.	131	80	780	6,272	11,550	18,813	90.9
38 Aplicabilidad de lo aprendido en los contextos reales de las aulas	148	171	1,082	5,493	11,919	18,813	90.7
1.2 Integración de las tecnologías - Desempeño del facilitador	754	734	4,806	19,218	68,553	94,065	92.8
43 Domino del contenido	151	125	966	3,776	13,795	18,813	92.9
46 Manejo de la Plataforma	151	138	941	3,468	14,115	18,813	93.2
49 Retroalimentación formativa	150	183	1,057	4,042	13,381	18,813	92.2
52 Pertinencia del uso educativo de las herramientas tecnológicas	144	136	857	3,815	13,861	18,813	93.1
55 Enfoque práctico	158	152	985	4,117	13,401	18,813	92.4

Valoración sub-dimensiones del Módulo de Gestión Curricular

Sub-dimensiones/ Criterios	Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Muy Bueno	Excelente	Total Respuesta	Valoración General Ponderado
2.1 Gestión curricular - Calidad Pedagógica	1,390	1,220	10,446	62,438	112,636	188,130	90.2
60 Pertinencia de los contenidos del módulo para el desarrollo profesional docente.	141	64	812	6,225	11,571	18,813	90.9
63 Significatividad de los contenidos abordados.	129	75	835	6,144	11,630	18,813	90.9
66 Balance entre la teoría tratada y las prácticas para el aprendizaje.	125	132	1,112	6,450	10,994	18,813	89.8
69 Utilidad de los recursos para el desarrollo de las competencias previstas.	131	118	957	6,308	11,299	18,813	90.3
72 Integración de herramientas tecnológicas para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje.	133	121	1,043	5,731	11,785	18,813	90.7
75 Nivel de desarrollo de las competencias previstas del módulo.	128	89	831	6,278	11,487	18,813	90.7
78 Viabilidad del tiempo disponible para la realización de las actividades.	192	305	2,065	6,559	9,692	18,813	86.8
81 Contextualización de las actividades de aprendizaje según nivel (Inicial, básica, media).	140	109	1,001	6,500	11,063	18,813	90.0
84 Pertinencia de las actividades de evaluación y las competencias a demostrar.	133	108	874	6,402	11,296	18,813	90.4
87 Aplicabilidad de lo aprendido en los contextos reales de las aulas	138	99	916	5,841	11,819	18,813	90.9
2.2 Gestión curricular - Desempeño del facilitador	933	1,164	7,033	25,979	58,956	94,065	89.9
101 Pertinencia del uso educativo de las herramientas tecnológicas	185	249	1,497	5,435	11,447	18,813	89.5
104 Enfoque práctico	190	218	1,276	5,246	11,883	18,813	90.2
92 Domino del contenido	171	170	1,148	5,075	12,249	18,813	90.9
95 Manejo de la Plataforma	212	323	1,835	5,224	11,219	18,813	88.6
98 Retroalimentación formativa	175	204	1,277	4,999	12,158	18,813	90.6

Valoración sub-dimensiones del Módulo de Gestión de Aula

Sub-dimensiones/ Criterios	Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Muy Bueno	Excelente	Total Respuesta	Valoración General Ponderado
3.1 Gestión de Aula -Calidad Pedagógica	1,386	1,030	8,913	56,741	120,060	188,130	91.2
109 Pertinencia de los contenidos del módulo para el desarrollo profesional docente.	132	68	727	5,547	12,339	18,813	91.8
112 Significatividad de los contenidos abordados.	132	74	748	5,564	12,295	18,813	91.7
115 Balance entre la teoría tratada y las prácticas para el aprendizaje.	131	100	897	5,835	11,850	18,813	91.0
118 Utilidad de los recursos para el desarrollo de las competencias previstas.	134	98	802	5,635	12,144	18,813	91.4
121 Integración de herramientas tecnológicas para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje.	131	86	856	5,306	12,434	18,813	91.7
124 Nivel de desarrollo de las competencias previstas del módulo.	126	78	729	5,681	12,199	18,813	91.6
127 Viabilidad del tiempo disponible para la realización de las actividades.	186	245	1,744	6,058	10,580	18,813	88.3
130 Contextualización de las actividades de aprendizaje según nivel (Inicial, básica, media)	135	102	844	5,946	11,786	18,813	91.0
133 Pertinencia de las actividades de evaluación y las competencias a demostrar.	137	90	742	5,806	12,038	18,813	91.4
136 Aplicabilidad de lo aprendido en los contextos reales de las aulas	142	89	824	5,363	12,395	18,813	91.7
3.2 Gestión de Aula - Desempeño del facilitador	791	815	6,208	23,700	62,551	94,065	91.1
141 Domino del contenido	151	108	1,063	4,524	12,967	18,813	91.9
144 Manejo de la Plataforma	164	208	1,538	4,839	12,064	18,813	90.2
147 Retroalimentación formativa	153	150	1,190	4,604	12,716	18,813	91.4
150 Pertinencia del uso educativo de las herramientas tecnológicas	157	180	1,264	4,952	12,260	18,813	90.8
153 Enfoque práctico	166	169	1,153	4,781	12,544	18,813	91.2

Valoración sub-dimensiones del Módulo de Planificación Basada en un Enfoque por Competencias

Sub-dimensiones/ Criterios	Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Muy Bueno	Excelente	Total Respuesta	Valoración General Ponderado
4.1 Planificación basada en el enfoque de competencias - Módulo 4	1,319	1,097	8,813	53,416	123,485	188,130	91.5
158 Pertinencia de los contenidos del módulo para el desarrollo profesional docente.	123	80	716	5,213	12,681	18,813	92.2
161 Significatividad de los contenidos abordados.	115	89	735	5,190	12,684	18,813	92.1
164 Balance entre la teoría tratada y las prácticas para el aprendizaje.	122	106	942	5,497	12,146	18,813	91.3
167 Utilidad de los recursos para el desarrollo de las competencias previstas.	130	91	848	5,308	12,436	18,813	91.7
170 Integración de herramientas tecnológicas para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje.	127	93	827	5,072	12,694	18,813	92.0
173 Nivel de desarrollo de las competencias previstas del módulo.	122	91	743	5,371	12,486	18,813	91.9
176 Viabilidad del tiempo disponible para la realización de las actividades.	185	254	1,613	5,705	11,056	18,813	88.9
179 Contextualización de las actividades de aprendizaje según nivel (Inicial, básica, media)	135	112	871	5,537	12,158	18,813	91.3
182 Pertinencia de las actividades de evaluación y las competencias a demostrar.	127	92	752	5,480	12,362	18,813	91.7
185 Aplicabilidad de lo aprendido en los contextos reales de las aulas	133	89	766	5,043	12,782	18,813	92.2
4.2 Planificación basada en el enfoque de competencias - Desempeño del facilitador	915	1,138	6,624	22,343	63,045	94,065	90.9
190 Domino del contenido	177	171	1,210	4,267	12,988	18,813	91.6
193 Manejo de la Plataforma	194	284	1,574	4,547	12,214	18,813	90.1
196 Retroalimentación formativa	181	220	1,226	4,469	12,717	18,813	91.2
199 Pertinencia del uso educativo de las herramientas tecnológicas	177	249	1,358	4,656	12,373	18,813	90.6
202 Enfoque práctico	186	214	1,256	4,404	12,753	18,813	91.2

Valoración sub-dimensiones del Módulo de Evaluación Basada en un Enfoque por Competencias

Sub-dimensiones/ Criterios	Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Muy Bueno	Excelente	Total Respuesta	Valoración General Ponderado
5.1 Evaluación basada en el enfoque de competencias - Calidad Pedagógica	1,378	785	7,097	47,676	131,194	188,130	92.6
207 Pertinencia de los contenidos del módulo para el desarrollo profesional docente.	138	49	556	4,584	13,486	18,813	93.2
210 Significatividad de los contenidos abordados.	130	54	581	4,577	13,471	18,813	93.2
213 Balance entre la teoría tratada y las prácticas para el aprendizaje.	126	70	722	4,972	12,923	18,813	92.4
216 Utilidad de los recursos para el desarrollo de las competencias previstas.	127	69	646	4,752	13,219	18,813	92.8
219 Integración de herramientas tecnológicas para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje.	132	73	687	4,462	13,459	18,813	93.0
222 Nivel de desarrollo de las competencias previstas del módulo.	127	51	585	4,800	13,250	18,813	93.0
225 Viabilidad del tiempo disponible para la realización de las actividades.	194	226	1,363	5,173	11,857	18,813	90.1
228 Contextualización de las actividades de aprendizaje según nivel (Inicial, básica, media).	133	75	684	4,942	12,979	18,813	92.5
231 Pertinencia de las actividades de evaluación y las competencias a demostrar.	134	64	620	4,835	13,160	18,813	92.8
234 Aplicabilidad de lo aprendido en los contextos reales de las aulas	137	54	653	4,579	13,390	18,813	93.0
5.2 Evaluación basada en el enfoque de competencias - Desempeño del facilitador	803	781	5,139	19,017	68,325	94,065	92.6
239 Domino del contenido	154	107	901	3,528	14,123	18,813	93.3
242 Manejo de la Plataforma	168	220	1,270	3,938	13,217	18,813	91.7
245 Retroalimentación formativa	155	149	975	3,705	13,829	18,813	92.9
248 Pertinencia del uso educativo de las herramientas tecnológicas	156	181	1,035	4,019	13,422	18,813	92.3
251 Enfoque práctico	170	124	958	3,827	13,734	18,813	92.8





GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

EDUCACIÓN

©2024, Ministerio de Educación
de la República Dominicana, Minerd
Av. Máximo Gómez esquina Santiago,
#2 Gazcue, Distrito Nacional, República Dominicana
809-688-9700 | info@minerd.gob.do
www.ministeriodeeducacion.gob.do

