



**Oficina de Santiago**  
Oficina Regional de Educación  
para América Latina y el Caribe

Organización  
de las Naciones Unidas  
para la Educación,  
la Ciencia y la Cultura

Profesores Para Una Educación Para Todos  
Proyecto Estratégico Regional Sobre Docentes  
OREALC/UNESCO Santiago

# CATASTRO DE EXPERIENCIAS RELEVANTES DE POLÍTICAS DOCENTES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Secretaría Técnica Proyecto  
Regional Docentes  
Centro de Estudio  
de Políticas y Prácticas  
en Educación CEPPE

Profesores Para  
Una Educación Para Todos  
Proyecto Estratégico  
Regional Sobre Docentes  
OREALC/UNESCO Santiago



Organización  
de las Naciones Unidas  
para la Educación,  
la Ciencia y la Cultura

**Oficina de Santiago**  
Oficina Regional de Educación  
para América Latina y el Caribe

# CATASTRO DE EXPERIENCIAS RELEVANTES DE POLÍTICAS DOCENTES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Secretaría Técnica Proyecto Regional Docentes  
Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación CEPPE  
Santiago, Marzo de 2014

Publicado en 2014 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura 7, place de Fontenoy, 75352 París 07 SP, Francia y la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago).

© UNESCO 2014

ISBN



Esta publicación está disponible en acceso abierto bajo la licencia Attribution-ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO) (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/>). Al utilizar el contenido de la presente publicación, los usuarios aceptan las condiciones de utilización del Repositorio UNESCO de acceso abierto ([www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-sp](http://www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-sp)).

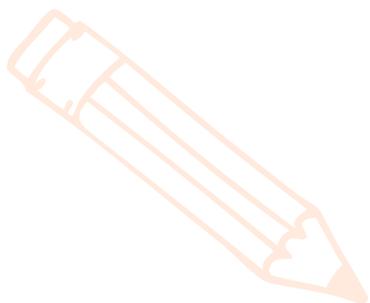
Los términos empleados en esta publicación y la presentación de los datos que en ella aparecen no implican toma alguna de posición de parte de la UNESCO en cuanto al estatuto jurídico de los países, territorios, ciudades o regiones ni respecto de sus autoridades, fronteras o límites.

Las ideas y opiniones expresadas en esta obra son las de los autores y no reflejan necesariamente el punto de vista de la UNESCO ni comprometen a la Organización.

Este documento fue desarrollado por la Secretaría Técnica del Proyecto Estratégico Regional sobre Docentes: Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE) de la Pontificia Universidad Católica de Chile. [www.ceppe.cl](http://www.ceppe.cl)

Diseño y diagramación: Maite Urrutia

*Impreso en Chile*



# INDICE

---

INTRODUCCIÓN	7
<b>1.- FORMACIÓN INICIAL DOCENTE</b>	<b>11</b>
Escritura en ciencias. Argentina	12
Convocatoria de Proyectos de Investigación “Conocer para incidir sobre las prácticas pedagógicas”. Argentina	15
Programa de Formación Inicial de Profesores de Educación Infantil en ejercicio (PROINFANTIL). Brasil	19
Prácticas no obligatorias. Brasil	22
Examen Nacional de Desempeño de Estudiantes (ENADE). Brasil	25
Programa Institucional de Becas de Iniciación a la Docencia. Brasil	28
Beca Vocación de Profesor. Chile	31
Convenios de Desempeño: Formación Inicial de Profesores. Chile	34
Programa de Educadores Líderes con Vocación Pedagógica Temprana. Chile	37
Estándares Orientadores para la Formación Inicial Docente. Chile	40
Prueba INICIA. Chile	43
Acompañamiento y Aseguramiento de la Calidad para Programas de Formación Complementaria. Colombia	47
Evaluación de Competencias Académicas y Pedagógicas (ECAP). El Salvador	51
Procesos de evaluación de los estudiantes de las Escuelas Normales. México	54
Programa de Mejoramiento del Profesorado. México	57
Programa de Mejoramiento Institucional de las Escuelas Normales (PROMIN). México	60
Fijación de Estándares y Criterios de Evaluación para la Acreditación de las Instituciones Superiores de Formación Docente. Perú	63
<b>2.- FORMACIÓN CONTINUA DE DOCENTES</b>	<b>66</b>
Acompañamiento a docentes noveles. Argentina	67
Especialización Superior en Educación Rural. Argentina	70
Especialización Superior en Educación en Contextos de Encierro. Argentina	73
Postítulo de Especialización Docente de Nivel Superior en Educación y TIC. Argentina	76
Escuelas de Innovación. Argentina	79
Programa de Formación Complementaria para Maestras y Maestros en Ejercicio PROFOCOM. Bolivia	82
Pró-Letramento. Brasil	86
Programa de Desarrollo Profesional (PDP). Brasil	89
Programa de Desarrollo Educativo del Estado de Paraná (PDE). Brasil	92
Programa Gestión del Aprendizaje Escolar II (GESTAR II). Brasil	95
Plan de Formación de Directores de Excelencia. Chile	98
Programa Red Maestros de Maestros, Apoyo a la Docencia. Chile	101

“El puente está quebrado”. Acompañamiento a docentes de reciente vinculación laboral. Colombia	104
Expedición Pedagógica Nacional de Colombia, UPN. Colombia	107
Programa Todos a Aprender (PTA). Colombia	111
Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo, SíProfe. Ecuador	115
Programa de Mentoría: apoyo pedagógico en aula a docentes para mejorar sus prácticas. Ecuador	118
Talleres de Evaluación, Programación y Capacitación Educativa (TEPCE). Nicaragua	122
Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP). Perú	125
Gestión pedagógica e institucional de la Regional de Educación N° 10. República Dominicana	128
Evaluación en Línea (2009/2012). SEA. Sistema de Evaluación de Aprendizaje (2013). Uruguay	131
Fortalecimiento de las instituciones para la mejora educativa. PRO MEJORA. Uruguay	135

### 3.- CARRERA DOCENTE 138

Programa de Acreditación para la Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP). Chile	139
Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente. Chile	142
Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño (SNED) de los Establecimientos Educativos Subvencionados. Chile	145
Regulación del ingreso a la carrera docente. Colombia	148
Sistema de clasificación de los docentes y directivos docentes estatales. Colombia	151
Propuesta de Plan de Incentivos para Educadores. Colombia	153
Concursos de méritos y oposición de docentes. Ecuador	156
Ley de Reforma Magisterial N°29.944 (régimen laboral de los docentes al servicio del Estado). Perú	159

### 4.- INSTITUCIONES Y PROCESOS DE POLÍTICA 162

Instituto Nacional de Formación Docente (INFOD). Argentina	163
Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) del Ministerio de Educación. Chile	166
Consolidación de una Política de Formación de Docentes. Colombia	169
Acompañamiento a las secretarías de educación para los planes territoriales de formación docente. Colombia	172
Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM). República Dominicana	175

### 5.- EXPERIENCIAS MIXTAS 178

Red Instituto Nacional de Formación Docente (Red INFOD). Argentina	179
Universidad Pedagógica de Buenos Aires (UNIBE). Argentina	182
Implementación del Programa de Profesionalización de Maestros Interinos (PPMI). Bolivia	185
Sistema Universidad Abierta de Brasil (UAB). Brasil	189
Programa de Apoyo a la Educación Superior y Licenciatura Intercultural Indígena (PROLIND). Brasil	192

Programa de Apoyo a los cursos de Grado Superior: Licenciatura en Educación del Campo – (PROCAMPO). Brasil	195
Plan Nacional de Formación del Profesorado de la Educación Básica (PARFOR). Brasil	198
Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Superior (SINAES). Brasil	201
Universidad Nacional de Educación (UNAE). Ecuador	204
Sistema Nacional de Formación Inicial Docente. El Salvador	208
Comunidad Educativa de Centroamérica y República Dominicana (CEDUCAR). Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, República Dominicana	213

# INTRODUCCIÓN

---

La Estrategia Regional sobre Políticas Docentes impulsada por UNESCO-OREALC desde fines del año 2010 se propone contribuir con categorías de análisis y visión prospectiva para la elaboración de políticas sobre la profesión docente en los países de América Latina y el Caribe. Para el desarrollo de esta Estrategia se cuenta con el apoyo del Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE) de la Universidad Católica de Chile donde radica la Secretaría Técnica del proyecto.

En la primera fase de la Estrategia, entre los años 2011 y 2012, se elaboró un Estado del Arte sobre políticas docentes en Latinoamérica y el Caribe, junto con Criterios y Orientaciones para la construcción de Políticas Docentes, tarea a la que contribuyeron destacados expertos así como grupos nacionales de discusión de los documentos de base, en ocho países de la Región (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Guatemala, México, Perú, y Trinidad y Tobago).<sup>1</sup>

En la elaboración del estado del arte y las orientaciones de políticas docentes se distinguieron cuatro dimensiones fundamentales: formación inicial; formación continua y desarrollo profesional; carrera docente y condiciones de trabajo; e instituciones y procesos de las políticas docentes.<sup>2</sup>

En su segunda fase (2012-2013), la Estrategia Regional sobre Docentes se propuso contribuir a la difusión y conocimiento de experiencias significativas y exitosas de políticas docentes desarrolladas en distintos países de la Región, que permitieran incorporar nuevas perspectivas provenientes de la práctica. Para el cumplimiento de este objetivo el Catastro de Experiencias relevantes que se presenta constituye una importante herramienta.

Para la confección de este Catastro de Experiencias que abarca las cuatro dimensiones arriba señaladas, se tomaron como punto de partida los ejemplos de experiencias mencionados en el Estado del Arte, que dan cuenta de muchas iniciativas valiosas en términos de innovación y respuesta a nudos problemáticos, desarrolladas en la región y no suficientemente conocidas. A las experiencias referidas en dicho documento, se han agregado otras, igualmente interesantes, que se han detectado en diversos países. (Se especifica sobre las fuentes y criterios de selección de estas experiencias más adelante).

El Catastro de Experiencias es ofrecido a los actores e instituciones educacionales de los países de la región –organismos gubernamentales, instituciones académicas, organizaciones docentes, investigadores y otros– para acceder a información y conocimiento útil en el diseño y evaluación de alternativas de políticas, según las necesidades específicas de los procesos de discusión, evaluación y diseño de las políticas docentes de cada país. Por otra parte, esta información actualizada puede estimular la realización de intercambios presenciales (pasantías) o virtuales, contribuyendo a conocer prácticas realizadas en distintos contextos que pueden ser útiles de analizar al momento de diseñar políticas y proyectos.

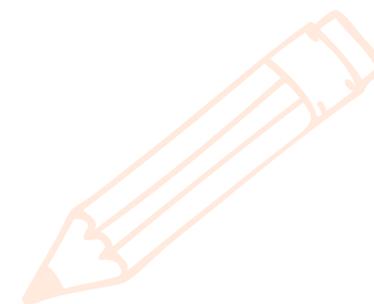
La búsqueda de información para la elaboración del catastro contó con la activa colaboración de oficiales de UNESCO, para algunos países (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú, México), y de consultores contratados para este efecto, para otros países (Argentina, Brasil, Chile, Uruguay), como también para las experiencias de América Central y República Dominicana.<sup>3</sup> En todos los casos, autoridades de los respectivos ministerios de educación o entidades responsables, contribuyeron proporcionando y validando la información.

---

1 Ver "Antecedentes y Criterios para la elaboración de Políticas Docentes en América Latina y el Caribe, Unesco, Santiago, 2013. [www.politicadocentesalc.com](http://www.politicadocentesalc.com)

2 En este tema se dedicó especial atención al rol de las organizaciones docentes.

3 Paula Scaliter, (Argentina); Fátima Alves, (Brasil); Mónica Luna, (Chile); Denise Vaillant, (Uruguay) y José Luis Guzmán (Centroamérica y República Dominicana).



Los encargados de la búsqueda cumplieron los siguientes pasos:

- i) Identificación, a través de una ficha predeterminada elaborada por la secretaría técnica del proyecto, de experiencias exitosas relevantes en curso, en los ámbitos de Formación Inicial, Formación Continua, Carrera Docente e Instituciones y Procesos de Políticas; para este efecto, la Secretaría Técnica proveyó información de las experiencias mencionadas en el estado del arte.
- ii) Contacto con los encargados de estas experiencias (programas) para obtener la información de primera fuente.
- iii) Obtención de un compromiso de los encargados de dichos programas, respecto de su disponibilidad para mostrar estas experiencias mediante la recepción de visitantes o de misiones en países que lo soliciten.<sup>4</sup>

Para la identificación y selección de las experiencias incluidas en el catastro, se consideraron los siguientes criterios:

- a) Experiencias que se enmarquen en alguna de las orientaciones de políticas propuestas en la primera etapa del Proyecto Regional, contenidas en el libro “Antecedentes y Criterios para la elaboración de Políticas Docentes en América Latina y el Caribe”.
- b) Políticas y programas de impacto nacional o estadual/provincial, en caso de países federados.
- c) Experiencias de nivel local (universidad, municipio, escuela) que posean un potencial de transferencia o réplica a nivel macro.
- d) Experiencias que potencialmente impliquen elementos novedosos o innovadores para otros países.
- e) Grado de avance en su implementación que permita identificar ciertos logros o resultados alcanzados aunque sea en ciertas etapas de la iniciativa.
- f) Experiencias vigentes al año 2012.

El catastro está estructurado en torno a las cuatro dimensiones de políticas docentes consideradas – formación inicial, formación continua, carrera docente, e instituciones y procesos de políticas docentes - agregándose, además, una quinta sección donde se incluyen experiencias catalogadas como mixtas, en tanto se refieren a más de una de las áreas temáticas.

Como resultado de los procesos de búsqueda de información, se recibieron 87 experiencias correspondientes a 13 países, y una de la sub-región centroamericana. De estas, se seleccionaron por la Secretaría Técnica, conforme a los criterios señalados, 63 experiencias de 12 países, que se incorporaron finalmente al catastro. El Cuadro N° 1 muestra la distribución de las experiencias por ámbitos temáticos y por países. Es posible observar que tal distribución es dispareja, desde

---

<sup>4</sup> El Proyecto Regional no contempla financiamiento para los intercambios entre países en relación con las experiencias, por lo tanto los países interesados en conocer determinadas experiencias, deberán asumir los costos correspondientes.

el punto de vista temático, pues una amplia mayoría de ellas corresponden a formación continua con 22 fichas (35.0%) y a formación inicial con 17 fichas (27.0 %), cifra que aumenta a 32 y 28, respectivamente, si se agregan las fichas mixtas que también se refieren a estos temas. En cambio, es mucho menor el número de experiencias en las áreas de carrera docente, con 8 fichas (12.6%), y en instituciones y procesos de políticas con 5 fichas (7.9%), esta última aumenta a 7 al considerar las fichas mixtas.

Asimismo, el Cuadro muestra importantes diferencias entre países, concentrándose el mayor número en Brasil (13), Chile (11), Argentina (10) y Colombia (9).

### Cuadro N°1

PAÍSES	FORMACIÓN INICIAL	FORMACIÓN CONTINUA	CARRERA DOCENTE	INSTITUCIONES Y PROCESOS	MIXTAS	TOTAL
Argentina	2	5	-	1	2	10
Bolivia	-	1	-	-	1	2
Brasil	4	4	-	-	5	13
Chile	5	2	3	1	-	11
Colombia	1	3	3	2	-	9
Ecuador	-	2	1	-	1	4
El Salvador	1	-	-	-	1	2
México	3	-	-	-	-	3
Nicaragua	-	1	-	-	-	1
Perú	1	1	1	-	-	3
Rep. Dominicana	-	1	-	1	-	2
Uruguay	-	2	-	-	-	2
Centro América y Rep. Dominicana	-	-	-	-	1	1
TOTAL	17	22	8	5	11	63

La presentación de las experiencias tiene la forma de fichas resúmenes que permitirán a los lectores interesados contar con una reseña de cada experiencia, permitiendo consultar la documentación que se incluye como referencia o, comunicarse directamente con el respectivo encargado, cuya identificación está consignada en la misma ficha. Cada una de estas fichas, contiene, además de los datos básicos de identificación, las siguientes secciones: problema que se pretende abordar; año de inicio; objetivos; cobertura; breve resumen de la experiencia; estrategias y métodos de evaluación; resultados e impacto; y documentación disponible.

Las experiencias incluidas dan cuenta de distintas prácticas llevadas a cabo, con diversos grados de desarrollo, algunas bastante recientes y que, por ende, no han tenido evaluaciones, mientras otras tienen prolongadas trayectorias. Podrán encontrarse dentro de cada área temática, experiencias que se refieren a

variados tópicos de políticas docentes. A modo de ejemplo, en el ámbito de formación inicial, se encuentran experiencias que refieren a procesos formativos, las prácticas dentro de éstos, estrategias para atraer buenos postulantes, estándares y evaluaciones, y el desarrollo de formadores, entre otros aspectos. En materia de formación continua, se consideran experiencias de aprendizaje colaborativo, apoyo a docentes principiantes, actualización de docentes en servicio, con o sin formación pedagógica, y estrategias nacionales de formación en servicio. En relación con carrera docente, se destacan experiencias de leyes magisteriales, concursos, regulaciones para el ingreso, incentivos por desempeño y evaluación docente. Por último, entre las experiencias de instituciones y procesos de políticas, se presentan casos de institucionalidad y de articulación de políticas.

Cabe, agregar, que este Catastro no puede considerarse como un registro exhaustivo de experiencias valiosas en la región. Evidentemente, pueden existir muchas otras iniciativas que no se lograron detectar durante el proceso de elaboración, tanto de países que no están incluidos como de los mismos países considerados. Entre otras, sin duda, podrían agregarse interesantes experiencias del Caribe Anglófono, que durante esta fase de la Estrategia Regional no fue posible rescatar.

Asimismo, este documento presenta experiencias que estaban en curso durante el año 2012 pero como se sabe que las políticas públicas son dinámicas, es posible que en algunos casos hayan sufrido modificaciones o aún dejado de aplicarse. Por tal motivo, en la publicación en formato electrónico de este Catastro será posible encontrar versiones actualizadas. En: [www.unesco.org/santiago](http://www.unesco.org/santiago) y en [www.politicasdcentesalc.com](http://www.politicasdcentesalc.com).

En suma, el presente Catastro de Experiencias de Políticas Docentes espera hacer un aporte concreto a la construcción y conocimiento de las políticas regionales de docentes. Representa, asimismo, un importante esfuerzo de la Estrategia Regional de UNESCO-OREALC por valorizar las iniciativas y prácticas que se desarrollan actualmente en la Región a la vez que una invitación al diálogo intra-regional, sin perjuicio de la necesidad de contrastar estas experiencias con las que se conocen de otros lugares del mundo.

## PAÍSES

Argentina (2)

Brasil (4)

Chile (5)

Colombia (1)

El Salvador (1)

México (3)

Perú (1)



**PAÍS**  
**Argentina**

**NOMBRE DE LA EXPERIENCIA**

Escritura en Ciencias

**INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA:**

Instituto Nacional de Formación Docente (INFD)

**CIUDAD:**

Buenos Aires

**ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA:**

Liliana Calderón

**EMAIL DE CONTACTO**

escrituraenciencias@infd.edu.ar

**TELÉFONO**

+54 11 4959-2246

**PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR**

Este proyecto aborda la problemática de la construcción y difusión de conocimiento científico desde la autoría de los profesores de la formación docente, utilizando la escritura como mediadora de los procesos de construcción de conocimiento.

**AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA**

2010

## OBJETIVOS

- Promover la formación en escritura académica en los profesores de institutos de formación docente como una estrategia de generación y promoción del conocimiento científico.
- Transferir y difundir resultados de las producciones que se realicen como resultado del proceso de grupos de estudio en el campo disciplinar de las ciencias naturales, como una manera de vincular procesos de escritura con prácticas investigativas y estrategias de enseñanza.
- Aportar, a partir de este proceso, un conjunto de producciones que aborden problemáticas vigentes en la agenda de las ciencias naturales, y que puedan servir de insumos y materiales de circulación acreditados entre los institutos de formación docente del país.
- Propiciar el trabajo colaborativo entre los participantes y desarrollar estrategias conjuntas de escritura profesional

## COBERTURA

Nacional

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA:

Esta línea convoca a profesores de ciencias de los Institutos Superiores de Formación Docente de gestión estatal de todo el país para elaborar producciones sobre temas actuales de la agenda científica en grupos de estudios, guiados por especialistas de escritura e investigadores referentes del tema.

El dispositivo Escritura en Ciencias combina, en un trayecto de formación, algunas tendencias actuales en los dispositivos de formación docente articulando, en encuentros presenciales y trabajo de aula virtual, la experiencia y la práctica de los participantes a través de un proceso conjunto de construcción de conocimiento.

Como consecuencia, se diseñó una propuesta que promueve el conocimiento científico en Ciencias Naturales mediante el desarrollo de la escritura de 18 textos a lo largo de tres años, con grupos de estudio, sobre 6 temas cada año. Los profesores convocados cada vez (30 en total) trabajan en equipos -5 por grupo- orientados por coordinadores de escritura y asesorados por reconocidos especialistas en los temas. La selección de los temas y de los expertos investigadores se logró gracias al aporte y colaboración del comité de la revista Ciencia Hoy, que auspicia esta línea de trabajo.

La cohorte 2010 se inició con las conferencias de los expertos convocados y que se corresponden con cada uno de los libros producidos a la fecha, abordando los siguientes temas: plaguicidas; contaminación del agua; construcción de un organismo; multiplicidad de la vida; cerebro y memoria, y evolución biológica. La cohorte 2011-2012 se encuentra en proceso de edición e impresión de sus materiales. Para esta etapa se contó con las conferencias sobre los siguientes temas: los ecosistemas terrestres del trópico al polo; los ecosistemas marinos de las costas y las profundidades; el big bang y la física del cosmos; el cambio climático global; la energía ¿Qué es y cómo se aprovecha?; y virus emergentes, epidemias y pandemias.

Está finalizando la convocatoria para la tercera cohorte 2013-2014 para la escritura de los seis libros restantes. Esta serie abordará los siguientes temas: la biotecnología: de la cerveza a la ingeniería genética; electrónica, informática y telecomunicaciones; nanociencia y nanotecnología: ¿Para qué nos puede servir?; alimentos: historia, presente y futuro; el planeta tierra: movimientos impredecibles y un universo de radiaciones.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

No se cuenta con información al respecto.

### RESULTADOS E IMPACTO

Publicación de 12 libros en dos series de 6 (y una tercera serie en curso durante 2013). Todos tienen versión digital editada para lectura en pantalla e impresa.

Recursos didácticos: 12 conferencias magistrales a cargo de los investigadores referentes de los temas de la colección, editadas para su uso en los Institutos.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Publicados: Libro 1 Los plaguicidas aquí y ahora; Libro 2 H<sub>2</sub>O en estado vulnerable; Libro 3 Del gen a la proteína; Libro 4 La Multiplicidad de la vida; Libro 5 Cerebro y memoria; Libro 6 La evolución biológica: actualidad y debates.

A publicarse durante 2013: Libro 7 Ecosistemas terrestres; Libro 8: Ecosistemas acuáticos; Libro 9 El big bang y la física del cosmos; Libro 10 Cambio climático; Libro 11 Energía: características y contexto y Libro 12 Epidemias y Salud Pública.

URL: <http://portales.educacion.gov.ar/infod/escritura-en-ciencias/>

## PAÍS

### Argentina

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Convocatoria de Proyectos de Investigación “Conocer para incidir sobre las prácticas pedagógicas”

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA.

Instituto Nacional de Formación Docente (INFD)

#### CIUDAD

Buenos Aires

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Inés Cappellacci

#### EMAIL DE CONTACTO

icappellacci@me.gov.ar / icappellacci@infed.edu.ar

#### TELÉFONO

+54 11 4959-2246

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

Poca tradición de investigación en la mayoría de los Institutos de Formación Docente. Falta de actividades de análisis e investigaciones desde los Institutos Superiores de Formación Docente.(ISFD)

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2007

#### OBJETIVOS

- Fomentar y fortalecer la producción de conocimiento en los ISFD.
- Promover el desarrollo de investigaciones que contribuyan a la identificación de problemas y desafíos del sistema formador y del sistema educativo.
- Favorecer la conformación de equipos de docentes y estudiantes de los ISFD para la construcción colectiva de conocimiento.

- Difundir los resultados de las investigaciones a los ISFD y a las demás instituciones del sistema educativo, tendiendo puentes entre las prácticas de investigación y las prácticas educativas.
- Coordinar y articular acciones de cooperación entre los equipos de investigación de los ISFD, las Universidades, las instituciones asociadas y otras instituciones dedicadas a la investigación social y educativa.

## COBERTURA

Nacional

### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA:

En el marco del Plan Nacional de Formación Docente, el INFD convoca anualmente a los Institutos Superiores de Formación Docente (ISFD) de gestión estatal de todo el país, a presentar proyectos de investigación empírica con la intención de promover el análisis de las prácticas pedagógicas. Asimismo, se espera que los resultados de dichas investigaciones se conviertan en insumo para diseñar y/o implementar estrategias que incidan en la mejora de los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

Los proyectos de investigación tendrán una duración de hasta doce meses (12). Se computa su inicio desde el momento de recepción de los fondos por parte del ISFD.

Actualmente, se contemplan Proyectos Institucionales, integrados por un solo ISFD de gestión estatal, cuyo monto máximo de financiamiento por proyecto es AR\$ 25.000 (US\$ 4.471); y Proyectos Inter - institucionales, conformados por dos o tres ISFD de gestión estatal de una misma jurisdicción, cuyos montos máximos de financiamiento son de AR\$40.000 (US\$ 7.153) para equipos de dos ISFD y de AR\$ 53.000 (US\$ 9.478) para equipos de tres ISFD.

Los rubros contemplados de financiamiento incluyen: a) becas para el director responsable del proyecto; b) becas para docentes-investigadores y estudiantes del equipo de investigación; c) honorarios para especialistas; d) insumos (material consumible y/o material bibliográfico); y e) viajes y viáticos de integrantes del equipo del proyecto.

Las áreas temáticas contempladas incluyen: i) Las disciplinas y su enseñanza; ii) Temas transversales: Interculturalidad y educación, Educación sexual, Educación Rural, Educación Especial, Educación y Memoria; iii) Las tecnologías de la información y la comunicación en la Educación; iv) Trayectorias formativas; y v) Desarrollo Curricular.

La evaluación de los proyectos de investigación para la adjudicación de los fondos consta de dos momentos. En primer lugar, una Evaluación Formal que consta de una evaluación de las condiciones de admisibilidad y emisión de avales, que se realiza desde la Dirección de Educación Superior de cada Jurisdicción; y una evaluación de condiciones de admisibilidad que se realiza desde la Coordinación de Investigación Educativa del INFD.

En segundo lugar, una Evaluación Técnica, realizada por una Comisión de Evaluadores Externos (evaluación del Proyecto) y por la Coordinación de Investigación Educativa del INFD (evaluación de la trayectoria de los equipos de investigación).

Luego del proceso de evaluación, la Coordinación de Investigación Educativa del INFD establece un orden de mérito que tendrá en cuenta el puntaje total obtenido que resultará de la sumatoria de los dictámenes de los evaluadores externos y de los antecedentes del equipo.

La lista final de proyectos seleccionados para su financiamiento considera, además, la distribución por área temática; la distribución federal del financiamiento y su disponibilidad.

Cada proyecto de investigación, una vez aprobado, debe presentar un informe de avance que dé cuenta de los avances realizados durante los primeros seis meses de trabajo; un informe final donde se puntualicen los resultados obtenidos en el proceso de investigación; y una rendición de cuentas a entregar a la Jurisdicción dentro de los 30 días siguientes de entregado el informe final.

Además, se realiza un acompañamiento de los proyectos dando apoyo metodológico mediante encuentros presenciales luego de la selección definitiva de cada convocatoria (donde se da una devolución del proyecto además del dictamen de la Comisión Evaluadora) y se realiza un taller de escritura virtual con instancias presenciales para dar apoyo en la redacción del informe final.

Los informes finales de los proyectos de investigación son evaluados por miembros de la Comisión de Evaluadores Externos y luego se ponen a disposición de la comunidad educativa en el Centro de Documentación Virtual de INFD.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

La evaluación de los proyectos se realiza según lo detallado en la descripción de la propuesta. Hasta el momento, no hay acciones ulteriores de evaluación de resultados a nivel nacional.

### RESULTADOS E IMPACTO

- En 2007 se financiaron 226 de 363 proyectos.
- En 2008 se financiaron 154 de 290 proyectos (de 23 provincias).
- En 2009 se financiaron 75 proyectos.
- En 2010 se financiaron 81 de 147 proyectos presentados (de 21 provincias).
- En 2011 se financiaron 65 proyectos (de 22 provincias).
- En 2012 se presentaron 250 proyectos y 189 se encuentran en la segunda etapa de evaluación.

Estas sucesivas convocatorias van formando como investigadores tanto a docentes como a estudiantes de los Institutos Superiores de Formación Docente de todo el país. A su vez, impacta en el desarrollo de la función de investigación en sus propios institutos.

De cada convocatoria, se obtienen producciones; hasta el momento se editó un libro (<http://repositorio.educacion.gov.ar:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/109615/INFD-investigacion-v2012b.pdf?sequence=1> - Convocatoria 2007 y se están elaborando 8 dossiers con informes de la Convocatoria 2008. Todos los informes finales se ponen a disposición del sistema formador en el Centro de Documentación Virtual del INFD (<http://cedoc.infed.edu.ar/>).

Cada dos años se realizan encuentros nacionales donde cada equipo presenta los avances de sus investigaciones (2009; 2011 y 2013).

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

- Bases convocatoria 2007 y nómina de proyectos financiados.
- Bases convocatoria 2008 y nómina de proyectos financiados.
- Bases convocatoria 2009 y nómina de proyectos financiados.
- Bases convocatoria 2010 y nómina de proyectos financiados.
- Bases convocatoria 2011 y nómina de proyectos financiados.
- Bases convocatoria 2012 y nómina de proyectos que superaron la primera instancia de evaluación.
- Publicación "Conocer para incidir sobre las prácticas pedagógicas. Primeros resultados de una política nacional de promoción a la investigación desde el sistema formador" con un resumen de resultados de una selección de proyectos de las primeras convocatorias realizadas.
- URL: <http://portales.educacion.gov.ar/infed/proyectos-concursables-de-investigacion/>

## PAÍS

### Brasil

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Programa de Formación Inicial de Profesores de Educación Infantil en ejercicio (PROINFANTIL)

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA.

Ministerio de Educación (MEC)

#### CIUDAD

Brasilia

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Patricia Corsino

#### EMAIL DE CONTACTO

patriciacorsino@terra.com.br / corsinopat@gmail.com

#### TELÉFONO

(+55 61) 2022 8334

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

En Brasil, existe personal que trabaja en guarderías, centros preescolares públicos (redes locales y estatales) y privados sin fines de lucro (de la comunidad, filantrópica o religiosa) que no tienen formación específica para ser docentes en la educación infantil, porque para trabajar en estos centros no se requiere tener formación específica.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2005

#### OBJETIVOS

El curso tiene como objetivo contribuir a la formación de un maestro capaz de continuar su proceso de aprendizaje, como ciudadano responsable y participativo, integrado en la sociedad en la que vive y, al mismo tiempo, crítico y transformador. Además, tiene los siguientes objetivos específicos:

- habilitar en la enseñanza de Educación Infantil a los docentes en ejercicio, de acuerdo a la ley;
- elevar el nivel de conocimiento y mejorar la práctica docente de los profesores;
- promover condiciones de enseñanza para el desarrollo profesional y personal del docente;
- contribuir a la calidad de la educación de los niños y niñas de 0 a 6 años en las instituciones de Educación Infantil (EI).

#### COBERTURA

Nacional. En colaboración con los municipios y estados que participan en el programa.

#### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

ProInfantil es una asociación del Ministerio de Educación con los Estados y los municipios interesados. Las responsabilidades están establecidas en un acuerdo de participación firmado por los tres niveles administrativos. Para participar, los profesores interesados deberán obtener información en la secretaría de educación de su municipio.

ProInfantil es un curso de nivel medio, no presencial, de formación de docentes para trabajar en Educación Infantil. Está dirigido a profesionales que trabajan en educación infantil, que no tienen formación específica para ser profesores. El curso tiene una duración de dos años

Proporciona conocimientos básicos, tanto de las áreas de estudio de la enseñanza media, como para la práctica de la enseñanza en el kinder. El programa se basa en los beneficios de la formación en el empleo, lo que hace posible la reflexión teórica sobre la práctica del profesor involucrado, teniendo en cuenta las características, necesidades, límites e instalaciones proporcionadas por la institución en que trabaja. Así, la institución de Educación Infantil se convierte en el lugar privilegiado de la formación docente, con efecto significativo en su práctica.

Con material educativo específico para la educación a distancia, el curso cuenta con una metodología para apoyar el aprendizaje en un sistema de comunicación que permite al participante obtener información, socializar sus conocimientos, compartir y responder a sus preguntas, así como lograr un entrenamiento constante.

A lo largo del curso, el alumno debe:

- reconocerse asimismo como profesional de la educación;
- promover la educación para la ciudadanía, la paz y la solidaridad humana;
- comprender la institución de Educación Infantil como un espacio colectivo para educar y cuidar a los niños y niñas de 0 a 6 años, en colaboración con la familia y la comunidad;
- promover acciones que aseguren un entorno saludable y ecológico en la institución de Educación Infantil;
- comprometerse con el desarrollo y el bienestar integral de los niños;
- dominar la instrumentación necesaria para desempeñar eficazmente sus deberes de cuidar / educar a los niños;
- dominar las estrategias de acceso, uso y apropiación de la producción cultural y científica del mundo contemporáneo.

## ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

La evaluación en Proinfantil es vista como un proceso continuo e integral que considera al participante en su totalidad. Busca ser coherente con la idea de formar un profesional que tiene una concepción de la importancia de su papel social, sobre todo en nuestra sociedad marcada por la desigualdad, que es consciente de la función social de la institución en la que opera y de la responsabilidad de lograr la formación de los niños y niñas. La evaluación en Proinfantil se entiende como una parte inherente del proceso de enseñanza y aprendizaje. Los resultados de la evaluación deben servir para guiar el aprendizaje, cumpliendo una función eminentemente educativa, rompiendo con la falsa dicotomía entre la enseñanza y la evaluación, como también para el apoyo a profesores y alumnos. La evaluación se basa en la concepción Proinfantil formativa que incluso tiene un impacto en la evaluación que el participante hace del proceso de aprendizaje de sus hijos.

Compete a la coordinación de Proinfantil preparar informes técnicos sobre la implementación y desarrollo del Programa. El objetivo es registrar el seguimiento del cumplimiento del grupo Proinfantil, en relación con el análisis sistemático de los aspectos positivos y de lo que se puede mejorar. En base a estos informes, la Coordinación Nacional de Proinfantil y el Grupo Directivo pueden determinar los ajustes necesarios para mejorar el programa.

Los informes técnicos están formados por: el Informe Técnico del Tutor, el Informe Técnico de la Agencia Entrenadora y el Informe Técnico del Equipo de Gestión del Estado.

## RESULTADOS E IMPACTO

Con una demanda de 22.000 maestros que recibirán capacitación, el Proinfantil tiene 16.388 inscritos, con 3.873 profesores formados en 2010 y 8.805 en formación en 2011. Esto representa, en términos porcentuales, el 77% de los profesores inscritos. El programa se ha ampliado desde 4 estados en el grupo experimental hasta 18 estados, actualmente asociados.

## DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

- Sitio web: <http://proinfantil.mec.gov.br>
- Guía general: [http://proinfantil.mec.gov.br/arquivos.php?dir=guia\\_geral](http://proinfantil.mec.gov.br/arquivos.php?dir=guia_geral)
- Ley de la reglamentación de las disposiciones generales del programa: Portaria nº 1, de 9 de janeiro de 2007  
Orientaciones para el informe:
- <http://proinfantil.mec.gov.br/downloadArquivos.php?arq=Orientacao%20sobre%20os%20Relatorios%20Tecnicos.pdf&pasta=formularios>

**PAÍS**  
**Brasil**

ESTADO/REGIÓN/PROVINCIA

Rio de Janeiro

NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Prácticas no obligatorias

INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA.

Secretaría Municipal de Educación de la ciudad de Rio de Janeiro (SME - RJ)

CIUDAD

Rio de Janeiro

ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Gisele Cordeiro

EMAIL DE CONTACTO

giselecordeiro@rioeduca.net

TELÉFONO

(+55 21) 2976 2338 / (+55 21) 2976 3001 / (+55 21) 2976 2492

PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

Distanciamiento de los estudiantes de licenciaturas de la realidad cotidiana de las escuelas públicas y dificultades de los alumnos de estas en las distintas áreas del conocimiento.

AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2009

## OBJETIVOS

- Acercar a los alumnos universitarios de licenciaturas de instituciones públicas y privadas a la realidad de la escuela pública en sus diferentes aspectos, a través de clases de tutorías en el horario donde los alumnos de las escuelas no estén en clases regulares (si el alumno de la escuela estudia en el horario de la mañana las clases de tutorías son en el periodo de la tarde y vice versa).
- Ofrecer a los estudiantes de las escuelas con dificultades en ciertas disciplinas un apoyo en el aprendizaje y consolidación de los contenidos escolares.

## COBERTURA

Municipal

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

Las prácticas no obligatorias son aquellas que se desarrollan como actividad opcional para los estudiantes universitarios de las licenciaturas, y tiene como objetivo complementar la enseñanza y el aprendizaje de ellos, con una compatibilización completa entre planificación, ejecución, seguimiento y evaluación a través de los proyectos educativos, programas y calendarios escolares, es decir, el estudiante universitario puede, en su proceso de formación, acercarse a la realidad de enseñanza pública. En estas prácticas, el estudiante universitario trabaja en clases de refuerzo con alumnos que tienen dificultades; en horarios distintos al de las clases.

La selección de los alumnos de las licenciaturas que van a participar del programa es de responsabilidad de las universidades donde están matriculados y cada universidad tiene autonomía para el proceso de selección.

El monitoreo, la supervisión y la evaluación de las prácticas de los alumnos universitarios se realiza con la participación efectiva de las instituciones educativas a que pertenecen (instituciones y universidades públicas y privadas) y de los profesionales especializados de la Secretaría Municipal de Educación. El alcance de este programa es para alumnos que estén matriculados en cursos de formación docente (licenciaturas en nivel superior o cursos de enseñanza media con habilitación en formación de profesores – en Brasil todavía es posible acceder a cursos medios de formación de profesores para los años iniciales – o nivel medio con habilitación en educación especial).

Las actividades diarias serán fijadas de común acuerdo entre la Secretaría Municipal de Educación, las instituciones educativas y el estudiante, debiendo ser compatibles con el calendario de actividades de las escuelas. Los límites se enumeran a continuación:

- I hasta 4 horas al día y 20 horas a la semana en el caso de los estudiantes que están haciendo la formación en educación especial;
- II hasta 6 horas diarias y 30 horas por semana en el caso de los estudiantes de enseñanza media con habilitación en formación de profesores o que estén cursando licenciaturas en educación superior;
- III hasta 40 horas semanales en el caso de los cursos que hacen alternancia entre la teoría y la práctica, en períodos que no están programadas las clases presenciales, si esto está en el proyecto pedagógico de la institución educativa.

#### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Cada seis meses, el supervisor de la Secretaría Municipal de Educación envía un informe parcial de las actividades de la práctica del estudiante universitario a la institución con que tiene convenio. Además, mensualmente, el mismo supervisor realiza la evaluación del rendimiento del universitario, de acuerdo con los siguientes aspectos:

- I interés e iniciativa;
- II recuperación;
- III conducta;
- IV frecuencia.

El proyecto no ha contemplado un diseño de evaluación de la experiencia como tal.

#### RESULTADOS E IMPACTO

En 2013, están involucradas 30 universidades y 2.157 estudiantes de estas instituciones. Los responsables del proyecto señalan que se han logrado los objetivos propuestos.

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

La resolución de la Secretaría Municipal de Educación:

[http://www.jumpnext.com.br/smerj/new\\_version/file.php/biblioteca/2262/RES1031\\_2009-Estagio.pdf](http://www.jumpnext.com.br/smerj/new_version/file.php/biblioteca/2262/RES1031_2009-Estagio.pdf)

## PAÍS

Brasil

## NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Examen Nacional de Desempeño de Estudiantes (ENADE)

## INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA.

Comisión Nacional de Evaluación de Educación Superior (CONAES).  
Instituto Nacional de Estudios e Investigaciones Anísio Teixeira (INEP).

## CIUDAD

Brasilia

## ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Robert Verhine - Presidente da CONAES  
Claudia Griboski, Diretora de Avaliação de Educação Superior – INEP

## EMAIL DE CONTACTO

verhine@ufba.br

## TELÉFONO

Tel (71) 3283-7991  
Fax (71) 3283-7964

## PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

La necesidad de verificar la calidad de la formación de los estudiantes de nivel superior mediante su evaluación al ingreso y al final de las carreras o programas.

## AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2004

### OBJETIVOS

- Evaluar el desempeño estudiantil en relación con el programa de estudios previsto en los lineamientos curriculares de pregrado.
- Evaluar el desarrollo de habilidades y destrezas generales y de la formación profesional.
- Actualizar el nivel de los estudiantes en relación a la realidad brasileña y mundial, junto con la evaluación institucional y la evaluación de los cursos de pregrado.

### COBERTURA

Nacional.

### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

El Examen Nacional de Rendimiento Estudiantil (ENADE), que forma parte de la Evaluación Nacional de la Educación Superior (SINAES), tiene como objetivo evaluar el rendimiento de los alumnos de los cursos de pregrado en relación con el contenido de los programas, habilidades y competencias. Evalúa a todas las instituciones superiores (públicas y privadas) y tiene carácter obligatorio para todos los alumnos seleccionados.

El registro de participación en la prueba es una condición indispensable para la emisión del historial académico del alumno, independientemente de que haya sido seleccionado o no en la muestra estadística. El estudiante que no fue seleccionado en el proceso de muestreo, tendrá registrado en su historial académico, el siguiente enunciado: “eximido del ENADE por el MEC según el artículo 5º de la Ley N.º 10861/2004”. El estudiante que participa del ENADE tendrá como registro en su historial académico, la fecha en la cual realizó el Examen.

ENADE verificará el desempeño de los estudiantes con relación a los contenidos programáticos previstos en las directrices curriculares del respectivo curso de pregrado, sus habilidades para adecuarse a las exigencias que se desprenden de la evolución del conocimiento, y sus competencias para comprender temas que exceden el ámbito específico de su profesión, ligados a la realidad brasileña y mundial y a otras áreas del conocimiento. ENADE es aplicado periódicamente, en dos momentos: al final del primer año de estudio y al final del último año.

La evaluación se expresa a través de conceptos, ordenados en una escala con 5 niveles, sobre la base de las normas mínimas establecidas por expertos de diferentes campos del conocimiento.

A los estudiantes de mejor desempeño en el ENADE, el Ministerio de la Educación concederá estímulo, en forma de beca o auxilio específico, o incluso, alguna otra forma de distinción con objetivo similar, destinado a favorecer la excelencia y la continuidad de los estudios, a nivel de pregrado o postgrado, según lo establecido en el reglamento.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

No se tiene información sobre estrategias y métodos de evaluación de la experiencia como tal.

## RESULTADOS E IMPACTO

En 2011, participaron 1.381 Universidades, con 286.688 estudiantes del primer año de sus respectivas carreras o programas y 302.098 del último año.

## DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

- Ley Nº 10.861, de 14 de abril de 2004. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm)
- Portaria Normativa Nº. 6, de 14 de marzo de 2012 (Reglamenta el Enade 2012): [http://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/enade/legislacao/2012/portaria\\_normativa\\_n6\\_14032012.pdf](http://download.inep.gov.br/educacao_superior/enade/legislacao/2012/portaria_normativa_n6_14032012.pdf)
- Portaria Normativa Nº. 13, de 27 de junio de 2012: [http://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/enade/legislacao/2012/portaria\\_normativa\\_n\\_13\\_enade\\_2012.pdf](http://download.inep.gov.br/educacao_superior/enade/legislacao/2012/portaria_normativa_n_13_enade_2012.pdf)
- Portaria Normativa Nº. 40, de 12 de diciembre de 2007: [http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/ead/port\\_40.pdf](http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/ead/port_40.pdf)
- Sitio web con la legislación de las distintas áreas del conocimiento: <http://portal.inep.gov.br/legislacao-2013>

## PAÍS

### Brasil

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência (PIBID)  
(Programa Institucional de Becas de Iniciación a la Docencia)

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA.

Coordinación de Perfeccionamiento de Personal de Nivel Superior (CAPES)

#### CIUDAD

Brasilia

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Claudete Batista Cardoso Coordinadora de Valorização da Formação Docente

#### EMAIL DE CONTACTO

claudete.cardoso@capes.gov.br

#### TELÉFONO

(+5521) 20226570

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

Necesidad de que el alumnado de las licenciaturas tenga un acercamiento a la realidad de las escuelas públicas, posibilitando una formación inicial más completa.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2007

#### OBJETIVOS

- Fomentar la formación de los estudiantes de licenciatura a través de prácticas en la educación básica.
- Contribuir para la mejora de la enseñanza.
- Elevar la calidad de la formación inicial del profesorado en cursos de pregrado, promoviendo la integración entre la educación superior y la educación básica.

- Insertar a los licenciandos en el cotidiano de las escuelas públicas, ofreciéndoles oportunidades para crear y participar en los experimentos de las prácticas de enseñanza, a nivel de metodologías, tecnologías e innovaciones, y trabajo interdisciplinario, que buscan superar los problemas identificados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Movilizar a las escuelas públicas de educación básica y a sus maestros como formadores de los futuros profesores y hacerlos protagonistas en el proceso de formación para la enseñanza.
- Contribuir a la articulación entre teoría y práctica en la formación de los docentes y elevar la calidad de las actividades académicas en los programas de pregrado.

#### COBERTURA

Nacional.

49.321 becas entregadas en el territorio nacional (año 2012).

#### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

El Programa de Becas de Iniciación a la Docencia Institucional (PIBID) apoya a los estudiantes de licenciaturas, de instituciones públicas (federal, estadual y municipal) y de la comunidad (sin fines de lucro), de educación superior.

PIBID pone en contacto al estudiante de educación superior de licenciatura con el cotidiano de la educación pública, promoviendo la integración entre la educación superior y la educación básica. Contribuye a superar los problemas de la enseñanza y el aprendizaje, teniendo en cuenta el Índice de Desarrollo de la Educación Básica (IDEB) y el rendimiento escolar en las evaluaciones nacionales, como Provinha Brasil, Prueba Brasil, Sistema de Evaluación de la Educación Básica (SAEB), Examen Nacional de Enseñanza Media (ENEM). Asimismo, pretende animar a las escuelas públicas de educación básica para convertirse en protagonistas de los procesos formativos de los estudiantes de licenciaturas, movilizando a sus profesores como auxiliares en la formación de los futuros docentes. Además, se espera mejorar la enseñanza a través de incentivos a los estudiantes que optan por la enseñanza profesional.

El Programa permite una mayor interacción entre los diferentes actores sociales involucrados en la educación pública: estudiantes, profesores, estudiantes de licenciaturas de las universidades y profesores de educación universitaria superior. El enfoque dinámico - estudiantes y escuelas públicas - crea un ambiente positivo para la búsqueda de soluciones que benefician a las partes.

PIBID fue creado para mejorar la profesión docente, mejorar la calidad de las actividades académicas y superar los problemas identificados en el proceso de enseñanza y aprendizaje en las escuelas públicas con bajo rendimiento escolar.

Es responsabilidad de las universidades (a través de un coordinador de cada curso de licenciatura) la selección del alumnado que participa en el programa. Cada universidad decide el número de becas que ofrecerá. El proyecto tiene una duración de 2 años.

El PIBID se desarrolla a través del diálogo con las instituciones asociadas, la responsabilidad compartida entre las partes interesadas, la apertura a nuevas ideas, la mejora de los procesos, y la difusión de buenas prácticas y conocimientos producidos. Son pilares del PIBID, la autonomía de las universidades y el respeto a la descentralización administrativa de la educación.

Los proyectos deben promover la integración de los estudiantes en el contexto de las escuelas públicas, desde el principio de su formación académica, para el desarrollo de actividades didácticas y pedagógicas, bajo la coordinación de un docente de la universidad y de un maestro de la escuela.

CAPES ofrece cinco tipos de becas de estudio a instituciones que participan en el proyecto:

- 1) Introducción a la enseñanza - para estudiantes de pregrado en las áreas cubiertas por el subproyecto. Valor: R\$ 400 (US\$182aprox.).
- 2) Supervisión - para los maestros de escuelas públicas de educación básica que supervisan al menos cinco y un máximo de diez grados semejantes. Valor: R\$ 765 (US\$348 aprox.).
- 3) Área de coordinación – para profesores de licenciatura que coordinan los subproyectos. La concesión de una beca para cada subproyecto aprobado. Valor: R\$ 1.400 (US\$636 aprox.).
- 4) Coordinación institucional – para el profesor de licenciatura que ayuda a la gestión de proyectos en las IES. La concesión de una beca para el diseño institucional. Valor: R\$ 1.400 (US\$636 aprox.).
- 5) Coordinación institucional - para el profesor coordinador del proyecto PIBID en IES. La concesión de una beca para el diseño institucional. Valor: R\$ 1.500 (US\$682 aprox.)

#### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

El sitio web CAPES brinda oportunidades para el seguimiento y la evaluación de los administradores de programas, a nivel de CAPES, de las entidades federales y de las instituciones asociadas. De este modo, se promueve la visibilidad y el intercambio de buenas prácticas y de resultados académicos alcanzados por los participantes.

No se cuenta con información sobre evaluaciones del programa como tal.

#### RESULTADOS E IMPACTO

Los principales resultados de este programa se perciben en:

- a) disminución de la deserción y creciente demanda de cursos de licenciaturas;
- b) reconocimiento de un nuevo estatus para las licenciaturas en la comunidad académica;
- c) mejoramiento del IDEB de las escuelas participantes.

En el año 2012, se entregó el siguiente número de becas, por áreas: Introducción a la Docencia (40.092); Supervisión (6.177); Coordinación (2.498); Coordinación Institucional (288); Coordinación de Gestión (266); en total 49.321 becas.

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Informe: [http://www.capes.gov.br/images/stories/download/bolsas/DEB\\_Pibid\\_Relatorio-2009\\_2011.pdf](http://www.capes.gov.br/images/stories/download/bolsas/DEB_Pibid_Relatorio-2009_2011.pdf)

## PAÍS

### Chile

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Beca Vocación de Profesor (BVP)

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

División de Educación Superior del Ministerio de Educación de Chile.

#### CIUDAD

Santiago

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Francisco Javier Martínez: Jefe División de Educación Superior Mineduc

Lorena Silva: Jefa Departamento de Ayudas Estudiantiles

#### EMAIL DE CONTACTO

francisco.martinez@mineduc.cl

lorena.silva@mineduc.cl

#### TELÉFONO

56-2-2406000

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

En Chile, las carreras de pedagogía han convocado históricamente a estudiantes con menor desempeño escolar, muchos de los cuales se ubican en el tercio más bajo de la distribución de puntaje de la Prueba de Selección Universitaria (PSU) y no tienen a la pedagogía como primera opción de postulación.

La Beca Vocación de Profesor busca revertir esta situación constituyéndose en un incentivo que atraiga, en forma progresiva, a más estudiantes con mérito académico y real vocación para formarse como profesores.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2011

### OBJETIVOS

- El objetivo es mejorar la calidad de los profesores que se desempeñan en el sistema escolar, atrayendo para ello a los mejores estudiantes a las carreras de Pedagogía.

Sus objetivos específicos son:

- Generar un incentivo para que jóvenes de alto desempeño académico y vocación cursen estudios de pedagogía.
- Promover una mayor valoración social de la pedagogía entre los estudiantes y, en la comunidad nacional en general.
- Aumentar los puntajes de corte que las instituciones formadoras definen para el ingreso de estudiantes de pedagogía.

### COBERTURA

Beneficiarios 2011: 3.245 estudiantes

Beneficiarios 2012: 2.695 estudiantes

Los datos finales del 2013 aún están pendientes, pero la estimación inicial del Ministerio es cercana a los 2.680 nuevos estudiantes.

### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA:

Chile experimentó un crecimiento notable en el número de jóvenes que estudiaba pedagogía (un 150% entre 2000 y 2009), y existía una preocupación respecto de la calidad de los programas formativos y de las condiciones académicas de los estudiantes. Se planteó la necesidad de buscar mecanismos para atraer a jóvenes con mayores habilidades a la profesión docente, por lo que el Ministerio instauró la Beca Vocación de Profesor, en el marco de la Campaña Elige Educar.

La Beca tiene dos componentes centrales con estrategias claras y definidas: por un lado, los beneficios ofrecidos a los jóvenes son parte de una política de incentivos desarrollada en el ámbito de las políticas públicas educativas. Esta política de incentivos premia determinados comportamientos deseables y esperados en los actores sociales, promoviendo así su repetición en el tiempo hasta convertirlos en prácticas habituales. Por otra parte, la exigencia que los estudiantes sólo pueden estudiar en las carreras que se han ajustado a ciertos requerimientos previos de calidad y requisitos de ingreso, da cuenta de un modelamiento de las instituciones formadoras, a fin que éstas efectivamente estén en condiciones de recibir a jóvenes con mejor desempeño académico.

La Beca tiene dos modalidades: la primera, destinada a estudiantes que se matriculen por primera vez como alumnos de primer año en carreras de pedagogía elegibles; esto es, que se encuentren acreditadas ante la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) por al menos dos años. La segunda modalidad, está dirigida a estudiantes de último año de licenciatura, no conducente a título profesional, que opten por algún programa de formación elegible para licenciados que les permita completar su formación disciplinar y pedagógica. Los estudiantes deben postular a la beca, a través de un mecanismo ad-hoc, cuyo principal requisito se relaciona con el puntaje en la PSU (no considera la situación socioeconómica del postulante), estableciendo los siguientes beneficios: si el estudiante tiene 600 puntos o más, recibe el pago total de la matrícula y arancel durante toda la carrera; con 700 puntos, además de lo anterior, recibe \$80.000 mensuales (US\$168), de marzo a diciembre de cada año; desde 720 puntos, además de lo anterior, recibe financiamiento para cursar un semestre en el extranjero. En el caso de las instituciones formadoras, éstas deben incorporarse previamente a este mecanismo, para lo cual deben cumplir con requisitos de acreditación ya señalados y,

tener un puntaje mínimo de corte de 500 puntos. La Beca genera compromisos que los estudiantes deben cumplir: (i) al momento de ser seleccionado, se debe firmar un pagaré que avala el compromiso de retribuir la beca con trabajo docente en el sistema escolar subvencionado; y (ii) desempeñarse por al menos 3 años en un establecimiento municipal, particular subvencionado o de administración delegada, cumpliendo una jornada de trabajo de al menos 30 horas lectivas semanales.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

El Ministerio realiza un monitoreo de datos de progresión anual, que permiten dar cuenta del desarrollo y comportamiento de los becarios y de la beca en sí. Asimismo, se aplican instrumentos de satisfacción a los becarios para establecer su nivel de acuerdo con las condiciones de la beca y la formación ofrecida. El Centro de Estudios del Ministerio de Educación realizó un primer estudio “Efectos preliminares de la Beca Vocación de Profesor”, cuyos resultados pueden contribuir al perfeccionamiento de este instrumento de política pública.

### RESULTADOS E IMPACTO

Si bien el poco tiempo transcurrido hace difícil hablar de impactos en propiedad, es posible identificar los siguientes resultados :

- En el año 2011, un 18.1% de los matriculados en carreras de pedagogía provenían del tercio superior de la distribución de matriculados (sobre 600 puntos en PSU), lo que implica un aumento de 8% respecto del periodo anterior (2007-2010). Asimismo, el número de matriculados del tercio inferior bajó a 36%, disminuyendo también en 8 puntos.
- Los jóvenes que tienen la BVP presentan un 89% de retención al primer año, cifra muy superior al resto, que muestra una tasa de 58,3%.
- Respecto al rendimiento académico, los estudiantes que han recibido la beca tienen un Promedio Ponderado Acumulado (PPA) mayor al de quienes no la recibieron (5,26 versus 5,09) y sobre el avance curricular también logran mejores resultados (20,1% versus 18,8%).
- Un número significativo de instituciones formadoras (más del 50%) ha aumentado los puntajes de corte para ingresar a estudiar pedagogía, elevando así el nivel académico de los nuevos estudiantes.
- Para el año 2013, un total de 294 carreras pertenecientes a 36 instituciones formadoras cumplían los requisitos que permiten a sus estudiantes obtener la BVP.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

En el siguiente sitio se puede encontrar información detallada sobre la beca, sus características, objetivos y condiciones:

<http://www.becavocaciondeprofesor.cl/>

Adicionalmente, se puede acceder a un estudio preliminar sobre su impacto, en la siguiente dirección WEB:

<http://centroestudios.mineduc.cl/index.php?t=96&i=2&cc=2158&tm=2>

## PAÍS

### Chile

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Convenios de Desempeño: Formación Inicial de Profesores

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Departamento de Financiamiento Institucional de la División de Educación Superior del Ministerio de Educación

#### CIUDAD

Santiago

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Jorge Yutronic

#### EMAIL DE CONTACTO

Yutronic.jorge@gmail.com

#### TELÉFONO

56-02-24066823

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

Una evaluación realizada hace unos años por la OCDE a la política educacional chilena, estableció como un área de problema la débil conexión que existía entre las definiciones de la política pública, impulsadas por el Ministerio; lo que las universidades realizaban en materias de formación inicial de profesores, y el sistema escolar. Esta débil conexión genera un desalineamiento de la formación inicial de profesores con las necesidades del sistema educativo, lo que repercute en una baja calidad en el logro de aprendizajes de los estudiantes. Dicho problema aún persiste.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2012

#### OBJETIVOS

Lograr que las Instituciones de Educación Superior (IES) formen los profesores del siglo XXI que Chile necesita, con competencias profesionales de alto nivel que generen cambios notables en la calidad del aprendizaje en las aulas escolares, y en la comunidad educacional chilena, particularmente en los entornos más vulnerables.

Sus objetivos específicos son:

- Aumentar la calidad de ingreso y la retención de estudiantes.
- Lograr la titulación oportuna de nuevos profesores.
- Rediseñar el currículo de formación con foco en el aprendizaje de los estudiantes.
- Fortalecer el vínculo con la comunidad escolar.

## COBERTURA

Nacional.

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

De acuerdo a la presentación del programa, los Convenios de Desempeño (CDs) son contratos entre el Estado y las IES, donde éstas comprometen desempeños notables que impliquen un significativo mejoramiento institucional, que por sí solas no habrían podido lograr. Se trata de instrumentos competitivos de adjudicación de recursos, de alto impacto estratégico, que proveen financiamiento en base a resultados y permiten a la institución generar iniciativas transformadoras, capaces de enfrentar problemas estructurales de diferente tipo y focalizar sus esfuerzos institucionales en aspectos asociados al mejoramiento de la calidad de su quehacer. Los CDs se realizan en áreas diversas, una de las cuales corresponde a la formación inicial de profesores. Los Convenios deben dar cumplimiento a indicadores de desempeño notables previamente definidos, que se relacionan con: aumento de niveles de ingreso de estudiantes (medido en resultados de prueba de selección universitaria y ranking de notas de enseñanza media, de quienes ingresan a estudiar pedagogía); calidad de los titulados (medida por pruebas estandarizadas al final de la carrera); renovación de currículos de las escuelas de educación; mejora en indicadores de retención de estudiantes, nivelación de competencias y titulación oportuna; empleabilidad de egresados; aumento en la producción científica en educación; número y calidad de convenios de las IES con entidades externas; mejora en resultados de aprendizaje de centros escolares en los que se desempeñan los profesores formados a partir de un CD. Este último indicador busca que las instituciones formadoras de docentes no solo se hagan cargo de la formación que reciben los estudiantes de pedagogía, sino, muy especialmente, del impacto que los nuevos profesores tienen en los aprendizajes de los estudiantes del sistema escolar.

La estrategia de los CDs para la formación inicial de profesores se despliega a través de los siguientes hitos: (1) Convocatoria: llamado abierto a las instituciones formadoras de docentes acreditadas, a presentar propuestas. (2) Postulación: las instituciones deben presentar un Programa de Mejoramiento Institucional (PMI), que compromete la acción de toda la institución, en pos de un mejoramiento académico y de gestión significativo. (3) Evaluación, selección y adjudicación: cada PMI es evaluado por tres expertos de manera independiente y por un comité de selección con criterios que evalúan: la magnitud del impacto de los objetivos del PMI; la magnitud del impacto sobre los estudiantes y la viabilidad de lograr los objetivos propuestos. Los proyectos son organizados en un ranking, seleccionando los mejores. (4) Negociación: el Ministerio abre un proceso de negociación con las instituciones seleccionadas, a fin de establecer los compromisos de desempeños notables de instituciones; a partir de ello, se firman los Convenios de Desempeño y se asignan los recursos financieros. (5) Desarrollo de los Convenios de Desempeño: proceso que se extiende por tres años; la institución es acompañada por profesionales del Ministerio que cumplen labores de monitoreo y apoyo. (6) Evaluación de los Convenios de Desempeño: cada institución debe presentar informes de avance semestral; un informe de medio término; un informe final, que consolida la experiencia, sus avances y logros; y una rendición de gastos.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

La evaluación del programa se realiza a través de los mecanismos normales de seguimiento y monitoreo de los programas gubernamentales, que son ejercidos por el propio Ministerio de Educación y por la Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda.

### RESULTADOS E IMPACTO

En la primera convocatoria de 2012 participaron 29 proyectos de distintas universidades del país. Finalmente, se seleccionaron 7 universidades, de cuatro regiones del país, en las que hay sedes de las facultades de educación adjudicadas. El programa se encuentra en su fase de inicio por lo que no es posible todavía establecer impactos y resultados.

En todo caso, el número de estudiantes de las 7 universidades que se adjudicaron los convenios de desempeño alcanza a 13.919 en el 2011 (U. de Playa Ancha: 4.625; U. Católica de Chile: 1.147; U. Católica de Valparaíso: 3.150; U. de Chile: 517; U. de Concepción: 3.582; U. de Los Andes: 550; U. Diego Portales: 348). Durante el año 2013 se realizará una nueva convocatoria en la que podrán participar otras universidades formadoras de docentes.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

El programa tiene un sitio WEB donde se puede encontrar información amplia sobre su sentido, desarrollo, componentes y experiencias en curso: <http://www.mecesup.mineduc.cl/>

Además, se encuentran disponibles otros documentos como:

“Bases y Desafíos de la Aplicación de Convenios de Desempeño en Educación Superior de Chile”, expone en detalle el sentido de los convenios de desempeño.

Se encuentra disponible en español e inglés en el sitio:

[http://www.mecesup.mineduc.cl/index2.php?id\\_contenido=15716&id\\_portal=59&id\\_seccion=3473](http://www.mecesup.mineduc.cl/index2.php?id_contenido=15716&id_portal=59&id_seccion=3473)

El documento “Convenios de Desempeño y su aporte en el financiamiento de la Educación Superior en Chile” (PDF en español en Revista Educación Superior y Sociedad. IESALC-UNESCO)

[http://www.mecesup.cl/usuarios/MECESUP/File/2012/papers/Yutronicetal\\_CDFinanciamiento\\_ESS3\\_2011.pdf](http://www.mecesup.cl/usuarios/MECESUP/File/2012/papers/Yutronicetal_CDFinanciamiento_ESS3_2011.pdf)

## PAÍS

### Chile

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Programa de Educadores Líderes con Vocación Pedagógica Temprana (VPT)

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Universidad de Santiago de Chile

#### CIUDAD

Santiago

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Sr. José Miguel Araya

#### EMAIL DE CONTACTO

josé.araya@usach.cl

#### TELÉFONO

56- 2- 7184100

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

Un estudio longitudinal desarrollado por el Centro Microdatos de la Universidad de Chile estableció que un significativo número de estudiantes de pedagogía, había puesto esta opción en 4º lugar, o más abajo, al momento de postular a la universidad. Esto hizo al programa plantearse la siguiente pregunta: ¿es un problema estudiar pedagogía sin tener vocación? La respuesta fue sí.

A partir de esto, se generó un programa que busca confirmar y fortalecer la vocación pedagógica en jóvenes secundarios, promoviendo un conocimiento temprano de la labor docente, sus características, alcances y posibilidades. De esta manera, se asegura que quienes entran a estudiar pedagogía lo hacen a partir de una vocación fundada y real.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2009

### OBJETIVOS

- Fortalecer la vocación pedagógica temprana en estudiantes secundarios.
- Iniciar la formación de Educadores Líderes, a partir de un perfil previamente definido por la Universidad.
- Apoyar la formación de pre-grado de jóvenes que quieran estudiar pedagogía, a través de becas.
- Apoyar estudios de postgrado en jóvenes que hayan obtenido su título profesional, a través de becas.

### COBERTURA

El programa ha beneficiado a jóvenes de cinco regiones del país. En las tres versiones realizadas hasta ahora han participado 93 jóvenes, como beneficiarios directos del programa.

### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

El año 2008, en el marco de una serie de movilizaciones nacionales por la educación, la Universidad de Santiago de Chile, al igual que otras instituciones de educación superior, se vio afectada por una serie de demandas estudiantiles. A partir de la resolución de este conflicto, uno de los temas levantados por la universidad fue la necesidad de hacerse cargo de la promoción de vocaciones pedagógicas tempranas, que asegurara la motivación de quienes ingresan a estudiar pedagogía. Para ello, se constituyó un equipo de trabajo que diseñó un programa innovador, cuyas etapas son las siguientes: 1) convocatoria a jóvenes con buen desempeño escolar, que hayan terminado 2º año de Enseñanza Media, a ingresar a un programa experimental de iniciación docente.; 2) selección de los interesados, a través de evaluaciones diseñadas en conjunto con la Escuela de Psicología de la Universidad; 3) entrenamiento en un laboratorio de liderazgo y emprendimiento educativo, a través de 20 talleres que se realizan durante dos años; 4) apoyo a los jóvenes que finalizan satisfactoriamente el programa para cursar estudios de pedagogía en la Universidad, a través de una beca completa de aranceles; 5) apoyo a los jóvenes titulados para especializarse en educación, a través de una beca completa de aranceles para postgrado. Tanto el diseño como la implementación de la experiencia, han sido realizados con académicos provenientes de distintas facultades de la Universidad.

Cabe señalar que el Laboratorio de Emprendimiento Educativo, fue adaptado de un modelo de emprendimiento diseñado para ingenieros civiles de esta casa de estudios.

Se distinguen cuatro estrategias interesantes de destacar en el programa: a) estrategia de selección, que consiste en la elaboración y aplicación de instrumentos para la detección de vocaciones tempranas en estudiantes secundarios; b) estrategia formativa, basada en el diseño de un laboratorio de emprendimiento educativo, adaptado de un modelo anterior, que busca formar educadores líderes, y que se desarrolla durante dos años; c) estrategia de apoyo a la formación profesional, implementada a través de becas completas de arancel para estudios de pregrado y, eventualmente, de postgrado; d) estrategia de colaboración de los gobiernos locales (municipios) con el programa, que financian los traslados de los jóvenes durante los dos años que dura el programa.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

El programa es monitoreado por las autoridades superiores de la Universidad, pues depende directamente de la Rectoría. En este sentido, debe reportar de manera sistemática a las autoridades colegiadas y unipersonales de la Universidad, tanto sobre su gestión como sobre los resultados obtenidos.

### RESULTADOS E IMPACTO

- El programa ha despertado un interés creciente en los jóvenes, pese a casi no tener difusión. A la fecha han postulado más de 900 estudiantes, en sus tres versiones, y se ha seleccionado a 93 de ellos, que lo han realizado. El programa ha permitido desarrollar un modelo de entrenamiento y liderazgo educativo, a través del Laboratorio de Emprendimiento Educativo (LEE).
- Se ha conseguido instalar un proceso de colaboración con los gobiernos locales (municipios) que son los que financian los gastos de traslado de los estudiantes a Santiago.
- Se ha logrado generar una línea de financiamiento habitual para este programa, a partir del presupuesto anual de la Universidad, que implica financiar la totalidad de los estudios de los jóvenes que ingresan a estudiar pedagogía.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Al momento de este levantamiento, el programa no contaba con página WEB.

Se cuenta con un documento explicativo y un díptico motivador que explica los aspectos centrales del programa.

Para mayores referencias del programa, dirigirse directamente al correo electrónico de la persona responsable..

## PAÍS

### Chile

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Estándares Orientadores para la Formación Inicial Docente

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP). Ministerio de Educación, Chile.

#### CIUDAD

Santiago

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Rodolfo Bonifaz

#### EMAIL DE CONTACTO

rodolfo.bonifaz@mineduc.cl

#### TELÉFONO

56-2-24066000

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

- Falta de acuerdo respecto a qué considerar como buena docencia.  
Por muchos años, se tuvo la idea que el resultado de la enseñanza dependía de un conjunto de cosas que representaban una cierta “caja negra”. Esta idea representa un gran problema para la profesionalización de la labor docente y para su mejora, ya que estimula respuestas difusas y poco rigurosas para un asunto tan crucial como es decidir a qué llamaremos una buena docencia. Ello afecta áreas tan diversas como la formación inicial, la formación continua, la evaluación y, eventualmente, cualquier otro proceso docente de envergadura.
- Necesidad de establecer criterios comunes, compartidos y explícitos respecto a las competencias que debe tener un docente para llevar adelante en forma exitosa los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2008

## OBJETIVOS

El objetivo central de los estándares es presentar por un lado, lo que todo profesor debe saber y saber hacer en el aula, y por otro, las actitudes profesionales que debe desarrollar desde su formación como profesor/educador de Educación Parvularia, Básica y Media.

Son objetivos específicos:

- Orientar a las instituciones formadoras de docentes sobre aspectos fundamentales a considerar en sus procesos formativos.
- Orientar a los futuros profesores que pueden hacer un seguimiento de sus propios aprendizajes.
- Constituir una de las bases sobre la que se elabora la prueba INICIA (Prueba hasta el momento voluntaria, que se aplica a los egresados de Pedagogía para evaluar sus competencias).

## COBERTURA

Nacional.

Los estándares constituyen una referencia a seguir para todas las instituciones formadoras de docentes del país y, si bien no son obligatorios, al estar asociados a la prueba INICIA representan una orientación cada vez más utilizada.

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

En el año 2008, el Ministerio de Educación asumió la tarea de construir estándares para egresados de Pedagogía General Básica, esto representó un primer paso en un trabajo sistemático que se ha realizado desde entonces y que se ha extendido a la elaboración de estándares para egresados de Pedagogía en Educación Parvularia y en Enseñanza Media. De este modo, en el año 2011 se publicaron los estándares de Educación General Básica de 1° a 6° Básico, en los sectores de Lenguaje y Comunicación, Matemática, Historia, Geografía y Ciencias Sociales, y Ciencias Naturales. Posteriormente, en el año 2012, se publicaron los estándares para Educación Parvularia y los estándares de Pedagogía en Educación Media en las asignaturas de Lenguaje y Comunicación, Matemática, Historia, Geografía y Ciencias Sociales, Biología, Física y Química. Para el desarrollo de los estándares, se ha considerado la siguiente tipología: Estándares Pedagógicos: que consideran los conocimientos de teorías que explican el aprendizaje, el desarrollo infantil, conocimiento del currículo, de evaluación para el aprendizaje, preparación para gestionar una clase, interactuar con los estudiantes y promover un ambiente adecuado para el aprendizaje. Se incluye el compromiso con su profesión, con su propio aprendizaje y con el aprendizaje y formación de sus estudiantes. Estándares para la enseñanza de cada disciplina (o estándares disciplinares): que definen los conocimientos que deben saber los futuros profesores en cada una de las áreas consideradas. El Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas del Ministerio de Educación, ha liderado el desarrollo de este trabajo, en el que han participado: el Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE) de la Pontificia Universidad Católica de Chile, el Centro de Investigación Avanzada en Educación (CIAE) de la Universidad de Chile, y el Centro de Modelamiento Matemático de esa misma universidad. Asimismo, durante el proceso de elaboración se han realizado numerosas consultas a académicos de instituciones de educación superior que han entregado sus aportes y observaciones y contribuido a su validación.

Se pueden mencionar tres estrategias asociadas al proceso de elaboración y desarrollo de los estándares: (1) Elaboración: para este proceso se constituyeron equipos específicos integrados por docentes de aula especialistas en áreas disciplinares, académicos vinculados a procesos de formación y evaluación docente. Asimismo, se contó con la participación y consulta a expertos internacionales. La elaboración de los estándares ha considerado describir desempeños que

permiten verificar el logro del nivel que se juzga adecuado para hacer posible la efectividad de la enseñanza de un profesor competente. (2) Validación: en esta etapa se realizó una consulta a todos los Decanos y jefes de Carrera de las Escuelas de Pedagogía del país; además, se consultó a expertos internacionales y a profesionales del Ministerio de Educación. Finalmente, una mesa ministerial presidida por el Subsecretario de Educación tuvo la misión de revisar, ajustar y aprobar la versión final de los estándares. (3) Difusión: la difusión de los estándares ha estado principalmente orientada a las instituciones formadoras de docentes y a los estudiantes de pedagogía, de modo que estos últimos puedan monitorear sus propios aprendizajes. Para esto, junto a la publicación de los estándares, se han realizado seminarios y encuentros de difusión y socialización en todo el país.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Respecto a la evaluación, dada la naturaleza de los estándares, su metodología de diseño y desarrollo contiene el proceso de revisión, ajuste y calibración de los mismos.

### RESULTADOS E IMPACTO

El resultado más destacado de los estándares, lo representa el hecho que la comunidad nacional ha sido capaz de ponerse de acuerdo, respecto a los parámetros de aquello que considera una buena docencia, alejando el ejercicio docente de la idea “caja negra” que no permite su profesionalización y desarrollo.

Por otra parte, el uso de los estándares como referencia para la construcción de la prueba INICIA constituye en sí mismo un resultado a destacar, dado que se han constituido en un marco que permite evaluar las competencias que tienen los estudiantes de pedagogía al momento de su egreso.

Se destacan los siguientes resultados:

- La construcción de los estándares ha permitido el desarrollo y fortalecimiento de nuevas capacidades a nivel país, especialmente en los centros académicos que han asumido su elaboración.
- La participación amplia de las comunidades académicas dedicadas a formar docentes, en la revisión y validación de los estándares, les ha otorgado legitimidad y reconocimiento.
- Los Convenios de Desempeño para Formación Inicial de Profesores obligan a utilizar los estándares en los procesos de rediseño curricular de las carreras de pedagogía, impactando así en aquello que sus estudiantes están aprendiendo.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Para revisar detalles respecto al desarrollo y uso de los estándares se puede visitar el sitio web:

[http://www.cpeip.mineduc.cl/index2.php?id\\_portal=41&id\\_seccion=3117&id\\_contenido=12965](http://www.cpeip.mineduc.cl/index2.php?id_portal=41&id_seccion=3117&id_contenido=12965)

Documentos:

Estándares Orientadores para Egresados de Carreras de Pedagogía en Educación Básica. Estándares pedagógicos y disciplinarios. En: [http://bibliorepo.umce.cl/libros\\_electronicos/basica/egba\\_1.pdf](http://bibliorepo.umce.cl/libros_electronicos/basica/egba_1.pdf)

Estándares Orientadores para Carreras de educación Parvularia. En: [http://bibliorepo.umce.cl/libros\\_electronicos/basica/egba\\_1.pdf](http://bibliorepo.umce.cl/libros_electronicos/basica/egba_1.pdf)

Estándares Orientadores para Carreras de Pedagogía en Educación Media. En: <http://www.cpeip.cl/usuarios/cpeip/File/librostandaresvale/libromediafinal.pdf>

## PAÍS Chile

### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Prueba INICIA

### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas.

### CIUDAD

Santiago

### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Rodolfo Bonifaz

### EMAIL DE CONTACTO

rodolfo.bonifaz@mineduc.cl

### TELÉFONO

56-2-24066000

### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

Cada vez hay más evidencia que demuestra que las capacidades de los docentes son especialmente cruciales para el aprendizaje de los estudiantes. De allí que la formación inicial, la capacidad de formar buenos profesores para satisfacer las necesidades de aprendizaje de todos los estudiantes, sea un componente central de toda política de desarrollo docente. El problema surge, cuando estudiantes de pedagogía reciben una formación deficiente que no les permite iniciar su vida profesional con las herramientas necesarias para apoyar exitosamente a sus estudiantes.

### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2008

## OBJETIVOS

General:

- Identificar los conocimientos pedagógicos y disciplinarios alcanzados por los egresados de las carreras de pedagogía, con el propósito de entregar información sobre la calidad de la formación inicial recibida para comenzar su ejercicio profesional y sobre los aprendizajes que pueden demostrar los estudiantes egresados de las carreras que dictan las instituciones de educación superior del país y que forman a los profesores y educadores de párvulos de los estudiantes chilenos.

Específicos:

- Entregar información diagnóstica a las Instituciones de Educación Superior, sobre la calidad de la formación de sus egresados de Pedagogía.
- Proveer información a los egresados de carreras de Pedagogía, respecto a los aprendizajes adquiridos en su formación de pregrado.
- Identificar fortalezas y debilidades de la formación docente, a fin de orientar el diseño de las políticas públicas para mejorar la formación inicial docente en Chile.
- Propiciar una mayor valoración profesional y social de los profesores

## COBERTURA

Nacional. Se trata de una prueba diagnóstica voluntaria que se aplica a estudiantes egresados de Pedagogía de las Instituciones de Educación Superior (IES).

Participación de instituciones y estudiantes por año:

2008: participaron 39 de 49 IES invitadas. Se evaluó a 1.994 estudiantes (E. Básica)

2009: participaron 43 de 57 IES invitadas. Se evaluó a 3.224 estudiantes (E. Básica y E. Parvularia)

2010: participaron 43 de 59 IES invitadas. Se evaluó a 2.111 estudiantes\* (E. Básica y E. Parvularia )

2011: participaron 49 de 59 IES invitadas. Se evaluó a 3.271 estudiantes (E. Básica y E. Parvularia)

2012: participaron 50 de 58 instituciones invitadas. En la prueba, que esta vez se aplicó a comienzos del año 2013, participaron 1.443 estudiantes (E. Básica, E. Parvularia y E. Media).

\*Corresponde sólo a los evaluados de Educación Básica.

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

La prueba INICIA, planteada como prueba diagnóstica, pretende entregar información valiosa respecto a las competencias disciplinares y pedagógicas de los egresados de pedagogía, que permita a las instituciones formadoras de docentes, reorientar sus programas formativos y a la sociedad en su conjunto, saber cómo están siendo formados los futuros educadores.

El año 2008 se invita por primera vez a un conjunto de instituciones de educación superior que forman profesores a participar en forma voluntaria en la aplicación de una prueba destinada a los egresados de pedagogía en educación general básica. Actualmente, la prueba también evalúa a egresados de educación pre-básica y educación media. Los componentes de la prueba INICIA son tres: pruebas de conocimientos disciplinarios; pruebas de conocimientos

pedagógicos; prueba de habilidades básicas de comunicación escrita. También se ha aplicado una prueba de conocimientos básicos en Tics. Las instituciones, al responder positivamente la invitación a participar en la prueba, deben orientar a sus egresados para que se incorporen al proceso de aplicación de la prueba (inscripción en línea en sitio web) y se les asigne un lugar para rendirla. Dado el carácter voluntario de la prueba, el número de egresados que se inscribe varía de una institución a otra, independiente del número total de egresados que la institución tenga.

La prueba INICIA está constituida por una batería de pruebas que han sido construidas de modo tal de resguardar la confiabilidad y validez de los instrumentos. Se han establecido puntajes de corte que permiten ubicar a los estudiantes en 3 niveles de desempeño: sobresaliente, aceptable, insuficiente.

Es posible distinguir tres estrategias asociadas a la prueba INICIA: la primera, referida a la construcción de la batería de instrumentos que se aplica a los egresados, que considera: a) el trabajo de Universidades en consorcio para el desarrollo de los instrumentos evaluativos, bajo las orientaciones del Ministerio de Educación; b) la definición de dos pilares para la construcción de las pruebas: las Bases Curriculares, que definen las expectativas de aprendizaje para el sistema escolar, y los Estándares Orientadores para Egresados de Pedagogía, que definen lo que un profesional debe saber para enseñar en el sistema escolar. La segunda estrategia, está orientada a fortalecer la participación de las Instituciones de Educación Superior (IES) en la prueba, lo que ha implicado un trabajo sistemático de información, difusión y construcción conjunta de conocimiento respecto de las implicancias, alcances y potencialidades que una prueba de esta naturaleza puede tener en la formación inicial docente y, especialmente, en el rediseño de las carreras de pedagogía. La tercera estrategia, se refiere a la institucionalización de la prueba; en este sentido su aplicación anual y el desarrollo permanente de la batería de pruebas, la han convertido en un instrumento validado de la política de desarrollo docente del país.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

La prueba INICIA ha estado sometida, desde el comienzo, a un proceso de desarrollo sostenido de sus instrumentos evaluativos, que ha considerado la participación de numerosos expertos y de instituciones, contribuyendo a perfeccionar, ampliar y fortalecer la batería de pruebas que actualmente se aplican. Ello también ha implicado la participación de expertos internacionales, así como la revisión permanente de las experiencias de punta a nivel mundial en relación a pruebas asociadas a las competencias propias del desarrollo docente. Se trata de un proceso sistemático, asociado al desarrollo mismo de esta experiencia de política docente. Asimismo, se destaca que en cada aplicación se entregan los siguientes reportes, que dan cuenta del proceso de evaluación: reportes individuales a los egresados de las carreras de pedagogía; reporte de resultados a las instituciones de educación superior; entrega pública de resultados a medios de comunicación y a la población en general.

### RESULTADOS E IMPACTO

Es posible mencionar los siguientes desarrollos asociados a la prueba:

- a) Aumento sostenido en el número de instituciones formadoras que participa voluntariamente.
- b) Aumento en el número de pruebas aplicadas: 12 para la última aplicación.
- c) Aumento en las áreas evaluadas: conocimientos pedagógicos y disciplinarios para Educación Básica y Parvularia; conocimientos pedagógicos para Educación Media; conocimientos disciplinarios en seis sectores curriculares de Educación Media; y, habilidades de comunicación escrita.

- d) Los resultados de INICIA son ampliamente difundidos en el país, lo que ha permitido ubicar la formación inicial docente como un tema relevante de la agenda pública, ampliando el conocimiento que la ciudadanía tiene al respecto y entregando información valiosa para diversos actores, que orienta su toma de decisiones.

Desde 2008 a 2011, se han evaluado un total de 10.600 estudiantes egresados de pedagogía de Ed. Básica y Parvularia.

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

El sitio WEB del Ministerio de Educación tiene información sobre la prueba INICIA, a la que se puede acceder por medio de la siguiente dirección: [http://www.mineduc.cl/index.php?id\\_portal=79](http://www.mineduc.cl/index.php?id_portal=79)

Allí es posible encontrar información detallada sobre los instrumentos de evaluación aplicados. También se pueden ver ejemplos del tipo de preguntas que contiene la prueba.

## PAÍS

### Colombia

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Acompañamiento y Aseguramiento de la Calidad para Programas de Formación Complementaria

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Ministerio de Educación Nacional de Colombia

#### CIUDAD

Bogotá

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Claudia Gladys Pedraza Gutiérrez. Dirección de Calidad para la Educación Preescolar, Básica y Media  
Alexandra Hernández Moreno. Subdirección de Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior

#### EMAIL DE CONTACTO

cpedraza@mineducacion.gov.co  
alhernandez@mineducacion.gov.co

#### TELÉFONO

(571) 2222800 Ext. 3259; (571) 2222800 Ext. 2140

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

A partir de la Ley 115 de 1994, se estableció que las escuelas normales (unas 350 en todo el país) se reestructuraran, para convertirse en escuelas normales superiores (ENS) y ofrecer el denominado ciclo complementario que forma docentes para la educación preescolar y básica primaria; tal proceso de reestructuración se hizo efectivo entre los años 1994 y 2002 (acreditación previa), con lo cual se obtuvieron 137 ENS (8 de carácter privado y 129 de carácter oficial). En el año 2002, las 137 ENS acreditadas previamente, iniciaron el proceso de Acreditación de Calidad y Desarrollo, mediante el cual el Ministerio de Educación Nacional le otorgó a cada una de éstas, la autorización para ofrecer el ciclo complementario por un periodo de cinco años desde la expedición de su respectiva resolución.

Al vencerse la acreditación de calidad y desarrollo, el Ministerio de Educación Nacional tiene la necesidad de establecer unas condiciones y un procedimiento que garantice la calidad, coherencia y pertinencia de los programas de formación de docentes ofrecidos por las escuelas normales superiores, denominados programas de formación complementaria.

### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2008

### OBJETIVOS

- Verificar el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad de los programas de formación complementaria, ofrecidos por las escuelas normales superiores del país.
- Promover la pertinencia y calidad de los programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores del país.

### COBERTURA

Nacional – 137 Escuelas Normales Superiores

### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

Luego de un proceso de diálogo con las escuelas normales superiores del país y un pilotaje con 51 de estas instituciones, el Ministerio de Educación Nacional expidió el Decreto 4.790 de 2008, que establece las condiciones básicas de calidad para el Programa de Formación Complementaria que forma docentes para la educación preescolar y básica primaria. El procedimiento para adelantar la verificación del cumplimiento de tales condiciones se construyó con equipos interdisciplinarios de los Viceministerios de Educación Preescolar, Básica y Media y de Educación Superior, y se reglamentó con la Resolución 505 del 2010, en la cual se establece la creación y funcionamiento de la sala anexa a CONACES (Comisión Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior) que atiende el proceso de verificación de tales condiciones.

Tal proceso se inicia con la solicitud al Ministerio de Educación, por parte de la ENS, de la verificación de las condiciones de calidad del programa de formación complementaria a través de la aplicación informática dispuesta para ello en el Sistema de Aseguramiento de la Calidad para Escuelas Normales Superiores (SACENS), adjuntando una serie de documentos de soporte que describen el programa, como la propuesta curricular, el plan de mejoramiento, el proyecto educativo institucional, entre otros. Posteriormente, se designan dos pares verificadores - docentes con formación y experiencia en formación de educadores - quienes hacen la revisión de los documentos y realizan una visita a la institución educativa. Con estos insumos, los pares evaluadores elaboran un informe de manera independiente sobre el cumplimiento de las condiciones de calidad que es estudiado en la sala anexa (integrada por 6 delegados). Finalmente, la sala recomienda, o no, autorizar el programa y presenta un concepto escrito que describe el estado de cada programa en su condición de calidad, a partir del cual el Viceministerio de Educación Superior decide otorgar la autorización por 5 años, o la autorización condicionada por un año, sujeta al desarrollo de un plan de mejoramiento. En el segundo caso, el Ministerio desarrolla procesos de acompañamiento a estos programas de formación complementaria y, si luego de una segunda verificación se mantienen los aspectos por mejorar, el programa no será autorizado.

Paralelo con este proceso, la Dirección de Calidad del Viceministerio de Educación Preescolar, Básica y Media, lleva adelante el proyecto denominado Formarte, para el acompañamiento y fortalecimiento de las ENS. Este acompañamiento se desarrolla con el apoyo de profesionales idóneos en formación de maestros quienes realizan visitas, encuentros, talleres y pasantías entre ENS para identificar necesidades de cualificación de su propuesta curricular y plan de estudios, y

desarrollar, en consecuencia, acciones de mejoramiento que aporten al fortalecimiento de los programas de formación complementaria. Esto se apoya en un trabajo en red a través del portal educativo Colombia Aprende.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Todo el proceso de verificación es registrado a través de la aplicación SACENS, y en ésta se incluyen momentos e instrumentos para la evaluación del proceso, de los pares y de las visitas, e incluso para estudiar el concepto de la sala anexa.

Se realizan reuniones entre los equipos técnicos de los Viceministerios de Educación Preescolar, Básica y Media y de Educación Superior para establecer aciertos y desaciertos en el proceso que permitan cualificarlo y revisar sus instrumentos y estrategias.

En cuanto al proceso de acompañamiento, se dispone de instrumentos para hacer seguimiento y evaluación durante su ejecución, y de los resultados de las pruebas SABER, en particular las SABER PRO del área educación.

La información derivada de este proceso es un insumo relevante para orientar las acciones de acompañamiento a estas instituciones educativas formadoras de docentes desde la Subdirección de Fomento a la Educación Superior y la Dirección de Calidad.

En este momento, se están proyectando los ajustes al proceso para el nuevo proceso de verificación en 2015 y la elaboración de orientaciones para la verificación de condiciones de calidad para los programas de formación complementaria en modalidad a distancia.

### RESULTADOS E IMPACTO

- Un sistema de aseguramiento de la calidad para los programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores, de manera análoga al sistema de educación superior: proceso de verificación de las condiciones de calidad del programa.
- Un documento de orientaciones pedagógicas sobre las condiciones de calidad para los programas de formación complementaria.
- La plataforma SACENS para el registro de información del proceso de verificación de las condiciones de calidad de los programas de formación complementaria.
- Los conceptos de la sala anexa que permiten proyectar temas y estrategias de acompañamiento a los programas de formación complementaria.
- 137 escuelas normales superiores, autorizadas por 5 años, para ofrecer el programa de formación complementaria. En la primera verificación en 2010, 33 escuelas normales superiores obtuvieron autorización condicionada, con las cuales se desarrolló un proceso de acompañamiento y se dinamizaron diferentes procesos al interior de las instituciones que permitieron su cualificación y la reflexión constante sobre la calidad en la formación de docentes. En la siguiente verificación en 2012, las 33 escuelas normales superiores obtuvieron su autorización por cinco años.
- Estrategia definida de acompañamiento con instrumentos y herramientas para su implementación.
- Tipificación de las ENS según su desempeño en pruebas censales (SABER).
- Red virtual de ENS (FORMARTE).

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Decreto 4790 de 2008.

Resolución 505 de 2010.

Conceptos de sala anexa de escuelas normales superiores.

Lineamientos de verificación de condiciones de calidad del Programa de Formación Complementaria.

Instrumentos para el desarrollo, seguimiento y evaluación del acompañamiento a ENS.

## PAÍS

### El Salvador

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Evaluación de Competencias Académicas y Pedagógicas (ECAP)

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Ministerio de Educación de la República de El Salvador (MINED)

#### CIUDAD

San Salvador

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Lic. Ernesto René Perla, Gerente de Investigación y Evaluación. Dirección Nacional de Formación Continua

#### EMAIL DE CONTACTO

ernesto.perla@mined.gob.sv

#### TELÉFONO

(503) 2228-4890

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

Necesidad de garantizar un nivel aceptable de calidad en los docentes que se forman, cuya labor es clave en el mejoramiento de los niveles de calidad de la educación de la niñez y la adolescencia salvadoreña.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2001

#### OBJETIVOS

- Explorar las competencias académicas y pedagógicas del futuro docente, base fundamental para su titulación como profesional de la docencia y para el ejercicio de la misma en los diferentes niveles y especialidades del sistema educativo nacional.
- Garantizar que el ejercicio de la docencia sea realizado por personas que evidencian la adquisición de competencias académicas y pedagógicas requeridas por cada nivel y especialidad del sistema educativo nacional.

- Disponer de información válida, confiable y oportuna para que los actores clave del proceso de formación docente puedan retroalimentar su labor en cada área de responsabilidad que les corresponda.

#### COBERTURA

Nacional.

#### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

La evaluación es aplicada a los estudiantes que finalizan el plan de estudios de profesorado, permitiendo identificar el perfil alcanzado por el futuro docente durante su formación. Se realiza por medio de una prueba que explora el dominio de competencias académicas y pedagógicas, en las siguientes carreras:

- Educación Básica para Primero y Segundo Ciclos.
- Educación Especial.
- Educación Parvularia.
- Ciencias Naturales para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media.
- Ciencias Sociales para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media.
- Matemática para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media.
- Lenguaje y Literatura para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media.
- Educación Física y Deportes.
- Idioma Inglés para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media.

La ECAP se fundamenta en una visión y estrategia de diseño participativo, en la que las mismas instituciones de educación superior que forman a los docentes son invitadas a cooperar con el Ministerio de Educación en la elaboración de la prueba. Esta prueba es un instrumento referido a normas que permite –al Ministerio y a las instituciones formadoras – conocer las competencias académicas y pedagógicas que serán evaluadas en los futuros docentes; asimismo, los resultados que obtienen los alumnos en dicha prueba son devueltos –mediante informes técnicos detallados – a las instituciones de educación superior, con la finalidad que éstas analicen las debilidades y fortalezas de sus egresados en cada campo evaluado, con miras a implementar acciones de mejoramiento. En el diseño de la ECAP se consideran los distintos niveles de complejidad de las competencias, que van desde la comprensión de un indicador, interpretación del mismo, hasta el análisis y evaluación de sus relaciones. En tal sentido, el instrumento explora la capacidad para utilizar herramientas conceptuales en diversos contextos y asumir la solución creativa de problemas, utilizando los elementos propios de los distintos campos disciplinares, tal como lo exige la evaluación del saber organizado y flexible propio del enfoque de competencias.

La prueba consta de 100 ítems de opción múltiple, con cuatro opciones de respuesta cada uno. El 60% de los ítems de la prueba explora la competencia académica o de la especialidad y el 40%, la competencia pedagógica; en esta última, se incluye un 10% de ítems que evalúan el dominio de la didáctica de la especialidad. La prueba para la especialidad de inglés tiene una estructura especial para evaluar competencias en lectura, escucha y conversación en dicho idioma.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Con el mismo enfoque participativo con el cual la prueba es formulada, se desarrollan también procesos periódicos de evaluación del diseño, enfoque y operatividad de la prueba. Estos son liderados por el MINED, a fin de garantizar un proceso evaluativo válido, confiable y acorde a las tendencias modernas de la educación y la evaluación de los aprendizajes. Hasta el momento, no hay estudios evaluativos de la ECAP.

### RESULTADOS E IMPACTO

Disponer de un instrumento de evaluación que explore el perfil de salida en la formación de los docentes salvadoreños ha contribuido al fortalecimiento de la responsabilidad de los actores clave en el proceso de formación inicial de docentes. La ECAP se constituye no solo en referente del cumplimiento del perfil del docente salvadoreño, sino también en un instrumento de control de calidad que permite establecer que quienes ingresan al ejercicio profesional de la docencia cuentan con un perfil mínimo de competencias académicas y pedagógicas requeridas para una labor docente satisfactoria. Datos de 2012 revelan que, de los 1.294 examinados ese año, el 74% aprobó la prueba, lo cual es indicador del grado de logro del sistema de formación inicial docente. Los reprobados tienen derecho a someterse a nuevas evaluaciones. La prueba ha producido un impacto sostenido en establecer las exigencias a los graduados de las carreras de profesorado. Esto ha sido un insumo para buscar mayor efectividad de la formación inicial de docentes en el país.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

- MINED (2013). Orientaciones para estudiantes de la carrera de profesorado que participan en la Evaluación de Competencias Académicas y Pedagógicas (versión 2003). San Salvador: Dirección Nacional de Formación Continua del Ministerio de Educación.
- MINED (2000). Instructivo para el funcionamiento de las carreras de profesorado (Acuerdo Ejecutivo N° 15-1913 del 1 de noviembre de 2000). San Salvador: Ministerio de Educación.
- MINED (2012). Planes de Estudio de Carreras de Profesorado (Acuerdos Ejecutivos Nos. 15-1043, 15-1044, 15-1045, 15-1046, 15-1047, 15-1048, 15-1049, 15-1050, 15-1052, 15-1053, de fecha 31 de agosto de 2012). San Salvador: Ministerio de Educación.  
Portal electrónico: <http://www.mined.gob.sv/index.php/component/jdownloads/viewcategory/134-ecap.html>

**PAÍS**  
**México**

**NOMBRE DE LA EXPERIENCIA**

Procesos de evaluación de los estudiantes de las Escuelas Normales

**INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA.**

Dirección General de Educación Superior para Profesionales de la Educación

**CIUDAD**

Ciudad de México

**ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA**

Álvaro López Espinoza

**EMAIL DE CONTACTO**

alvaro.lopez@sep.gob.mx

**TELÉFONO**

55- 3601- 3120

**PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR**

- Escasa cobertura de las evaluaciones de los procesos formativos de los estudiantes de las Escuelas Normales Públicas.
- Necesidad de contar en la formación inicial de docentes con acciones y herramientas estratégicas para diagnosticar el mejoramiento del desempeño de los alumnos normalistas, con la finalidad de identificar las áreas de mejora en la formación inicial de docentes.
- Bajo desempeño de los estudiantes en los Exámenes Intermedios y Generales de Conocimiento.
- Necesidad de contar con parámetros válidos y confiables que permitan comparar el nivel de logro de los estudiantes.

**AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA**

2003

## OBJETIVOS

- Aportar información a los estudiantes, docentes y directivos de las escuelas normales y a las autoridades educativas estatales y federales sobre el nivel de logro alcanzado por los estudiantes de las Licenciaturas, con respecto a los conocimientos y habilidades esenciales establecidos en el plan de estudios.
- Apoyar a aquellos estudiantes que consideren necesario mejorar el dominio de ciertos contenidos específicos en algún campo (o en algunos) del plan de estudios para que tengan la oportunidad de mejorar sus resultados en el Examen General de Conocimientos, así como en el Examen de Ingreso al Servicio.
- Evaluar y mejorar la práctica docente de los estudiantes a partir de la elaboración de Portafolios de Evidencias.

## COBERTURA

Nacional

Total de beneficiarios del programa:

Año	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Alumnos beneficiados	6.547	9.185	15.830	16.209	14.053	15.089	38.553	65.742	43.051	45.587
Alumnos con puntaje satisfactorio o sobresaliente	2.613	5.624	8.583	4.873	4.873	5.235	22.641	37.734	22.899	26.546

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA:

Desde 2003, se desarrollaron los Exámenes Generales de Conocimientos, dirigidos a los estudiantes del sexto semestre de los principales programas que tienen la mayor matrícula a nivel nacional (Licenciatura en Educación Primaria, Licenciatura en Educación Preescolar). Posteriormente, en 2009, se decidió actualizar dichos exámenes a fin de evaluar a los estudiantes al concluir su proceso de formación.

En 2009, se diseñaron los Exámenes Generales de Conocimientos para la Licenciatura en Educación Física y Secundaria (Matemáticas, Español, Telesecundaria e Inglés) para alumnos de sexto y octavo semestres.

En 2010, se diseñaron los Exámenes Intermedios de Conocimientos que se aplican a los estudiantes al concluir su segundo año de formación en las Licenciaturas en Educación Primaria, Licenciatura en Educación Preescolar, Licenciatura en Educación Física y Licenciatura en Educación Secundaria (Matemáticas, Español, Telesecundaria, Inglés, Química).

Para el diseño y elaboración de los exámenes se constituyeron diversos grupos académicos integrados por docentes de distintas escuelas normales del país, especialistas externos en formación de docentes y representantes de la Secretaría de Educación Pública (SEP). A partir del análisis de los resultados de estos exámenes y del Examen de Ingreso al Servicio Docente, se establece en 2009, el Programa de Fortalecimiento Académico de los Estudiantes de las Escuelas Normales que cuenta con tres líneas de acción: comprensión lectora, fortalecimiento del conocimiento matemático y estrategias de apoyo para el dominio de contenidos específicos.

A partir de 2011, ante la necesidad de evaluar no solo los conocimientos y habilidades, se desarrolla una evaluación de los estudiantes a través de portafolios de evidencias del desempeño docente que incluyen la planeación de una clase, una clase videograbada, y un escrito de análisis y valoración de la clase presentada.

#### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Los procesos de evaluación de los estudiantes de las Escuelas Normales han sido una preocupación central en el logro de la calidad educativa en dichas instituciones. A partir de 2008, cuando se establece el Examen de Ingreso al Servicio Docente, se ha hecho más evidente la necesidad de que las Escuelas Normales den cuenta de los resultados de aprendizaje que obtienen sus estudiantes.

Con el fin de asegurar la validez, objetividad, transparencia y confiabilidad del proceso de evaluación, la SEP decidió contar con asesoría técnica del Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C. (CENEVAL), que es una institución especializada y con probada experiencia en la elaboración de instrumentos de evaluación educativa. Para el diseño y evaluación del examen, la SEP y el CENEVAL constituyeron, de manera conjunta, un consejo técnico integrado por docentes de diversas escuelas normales del país, especialistas externos en formación de docentes y representantes de la SEP. Este órgano colegiado definió las políticas generales en cuanto al contenido y la estructura, así como los complementos del examen (cuestionario de contexto y guía para el sustentante).

#### RESULTADOS E IMPACTO

Los resultados obtenidos han permitido a las autoridades educativas estatales y a la Secretaría de Educación Pública (SEP) contar con información confiable acerca del nivel de aprendizaje alcanzado por los estudiantes, con respecto a los conocimientos y habilidades esenciales establecidas en el plan de estudios.

Asimismo, aportan elementos para la reflexión de los estudiantes sobre las debilidades y fortalezas de su propia formación y para orientar sus procesos de estudio y aprendizajes futuros.

Se genera, desde el punto de vista institucional, información relevante para la revisión del Plan y los programas de estudio de la licenciatura, así como de las prácticas educativas que se realizan en las escuelas normales y de las acciones de actualización de los docentes, y se cuentan con parámetros válidos y confiables que permitan comparar el nivel de logro de los estudiantes.

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

[http://www.dgespe.sep.gob.mx/dsi/egc/resultados\\_examen](http://www.dgespe.sep.gob.mx/dsi/egc/resultados_examen)

<http://www.dgespe.sep.gob.mx/dsi/egc>

<http://www.dgespe.sep.gob.mx/pemde>

**PAÍS**  
**México**

**NOMBRE DE LA EXPERIENCIA**

Programa de Mejoramiento del Profesorado

**INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA.**

Secretaría de Educación Pública, Subsecretaría de Educación Superior, Dirección General de Educación Superior Universitaria

**CIUDAD**

Ciudad de México

**ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA**

Guillermina Urbano Vidales

**EMAIL DE CONTACTO**

urbano@sep.gob.mx

**TELÉFONO**

52(55) 36016777

**PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR**

La falta de capital humano especializado dentro de las instituciones de educación superior (IES) propicia la baja calidad y pertinencia que debe alcanzar la educación incluyendo la relacionada con el personal académico que trabaja en las IES.

**AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA**

1996.

**OBJETIVOS**

Profesionalizar a los profesores de tiempo completo para que alcancen las capacidades en investigación-docencia y se articulen y consoliden en cuerpos académicos, y con ello generar una nueva comunidad académica capaz de transformar su entorno.

## COBERTURA

Nacional.

A enero de 2013, se atienden 58.368 profesores de tiempo completo de todos los subsistemas de educación superior públicos.

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

Desde su origen en el Plan Nacional 1995-2000, donde existía un especial énfasis en la importancia del profesorado de las Instituciones de Educación Superior (IES), se propuso la creación de un Sistema Nacional de Formación Académica considerando las recomendaciones de la OIT-UNESCO aprobadas desde 1966. De este modo, el Programa se ha constituido como un instrumento de política pública que ha establecido indicadores de calidad en las plantas académicas para que estas transformen la visión de los IES al conformar una nueva masa crítica dentro de ellas, reenfocando su propia vida académica donde la investigación es el elemento fundamental para el desarrollo nacional, la formación de los docentes y el desarrollo de los alumnos. Hay que destacar que el involucramiento de las autoridades de las IES fue fundamental para implantarlo. Un cuerpo académico (CA) es un grupo de profesores de tiempo completo que comparten una o varias líneas de generación y aplicación innovadora del conocimiento (LGAC), investigación o estudio, en temas disciplinares o multidisciplinarios, y un conjunto de objetivos y metas académicas comunes. Adicionalmente, sus integrantes atienden programas educativos en varios niveles para el cumplimiento cabal de las funciones institucionales.

Los CA constituyen un sustento indispensable para la formación de profesionales y expertos. Dada la investigación que realizan, son un instrumento de profesionalización del profesorado y de su permanente actualización, por lo tanto favorecen una plataforma sólida para enfrentar el futuro cada vez más exigente en la formación de capital humano; situación que les permite erigirse como las células de la academia y representar a las masas críticas en las diferentes áreas del conocimiento que regulan la vida académica de las instituciones de educación superior.

## ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Desde el año 2004, el programa ha tenido evaluaciones externas. En el período 2004- 2006, los Comités Interinstitucionales para la Educación Superior realizaron la evaluación externa; en 2007, se realizó la primera sobre consistencia de resultados; las siguientes cuatro correspondieron a evaluaciones específicas de desempeño; y en 2012, se realizó la segunda de consistencia de resultados. Los informes se encuentran en la página. [http://promep.sep.gob.mx/ev\\_externas.html](http://promep.sep.gob.mx/ev_externas.html)

## RESULTADOS E IMPACTO

A quince años de distancia y con el grupo de Universidades Públicas Estatales (UPE) con el que comenzó el Programa, la población de profesores a tiempo completo (PTC) creció en 2.2 veces, los PTC con doctorado lo hicieron 11.4 veces mientras que los profesores con licenciatura se redujeron en 2.7 veces. La capacidad académica alcanzada fue de 80 % para todas las áreas del conocimiento con un sesgo positivo en el área de ciencias naturales y exactas que, por otra parte, es el área con mayor tradición formal en investigación. Esto es más evidente si se considera que hace 15 años, el número total de investigadores nacionales fue de 5. 969 y sólo el 14.8% fueron investigadores nacionales de las UPE. Para 2012, el número total creció hasta 18. 554 investigadores y el porcentaje alcanzado de las UPE es de 31.6 %. Otra figura que se ha impulsado es la de los cuerpos académicos los cuales se evaluaron por primera vez en 2002, conformándose el primer padrón con sólo 34 cuerpos académicos consolidados (CAC), 170 en consolidación (CAEC) y 1.385 en formación (CAEF). En

comparación a enero de 2013, los CAC han alcanzado a 782, los CAEC a 1.204 y los CAEF a 2.077, donde ya se encuentran participando representantes de todos los subsistemas de educación superior públicos. Una vez conformada esta masa crítica, se han establecido redes temáticas de investigación, donde los CAC y CAEC dirigen esfuerzos para la presentación de proyectos de investigación conjunta con otros grupos de investigación tanto nacionales como extranjeros. Actualmente, se tienen reconocidas 189 redes (19 para el área Agropecuaria, 21 para Salud, 35 para Ciencias Naturales y Exactas, 37 para Ciencias Sociales y Administrativas, 26 para Educación, Humanidades y Arte y 51 para Ingeniería y Tecnología).

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Bajo, Alonso y Martínez Huerta Ramón (coords.). Cuerpos Académicos y desempeño institucional. El caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa, Universidad Autónoma de Sinaloa, México, 2006, 270 pp.

Bastidas Morales, José Mateo y R. Alonso Bajo (coords.), Redes y grupos de investigación en la sociedad del conocimiento. Experiencias de constitución y desarrollo en Iberoamérica, Universidad Autónoma de Sinaloa, Tomo II, México, 2010, 285 pp.

Castañeda Cortés, Jesús Benjamín (coord.), Los Cuerpos Académicos del PROMEP. Su constitución y desarrollo en las instituciones de Educación Superior de México, Universidad Autónoma de Sinaloa, México, 2010, Tomo 2, 342 pp.

Castañeda Cortés, Jesús Benjamín (coord.), Los Cuerpos Académicos del PROMEP. Una valoración de su Política y el Trabajo en Redes, Universidad Autónoma de Sinaloa, México, 2010, Tomo I, 395 pp.

Consolidación y cambio de la Educación Superior en México, Compromisos y Propuestas de la ANUIES, ANUIES, México, 2006.

Garza Almanza, Victoriano, PROMEP : ¿Qué hacer para que los profesores universitarios obtengan el perfil?, Acta Universitaria. Dirección de Investigación y Posgrado, Universidad de Guanajuato, México, 2006, Vol. 16, No.3, pp. 5- 14.

Programa de Mejoramiento del Profesorado de las Instituciones de Educación Superior (PROMEP), Revista de la Educación Superior, ANUIES, México, No. 101, Enero-Marzo de 1997.

Programa de Mejoramiento del Profesorado. Un primer análisis de su operación e impactos en el proceso de fortalecimiento académico de las universidades públicas, Secretaría de Educación Pública- México: SEP, 2006, Primera edición, ISBN: 970-33-0031-6 (Texto electrónico en: <http://ses4.sep.gob.mx/pe/promep/PROMEPanálisis1.pdf>).

**PAÍS**  
**México**

**NOMBRE DE LA EXPERIENCIA**

Programa de Mejoramiento Institucional de las Escuelas Normales (PROMIN)

**INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA.**

Dirección General de Educación Superior para Profesionales de la Educación

**CIUDAD**

Ciudad de México

**ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA**

Álvaro López Espinoza

**EMAIL DE CONTACTO**

alvaro.lopez@sep.gob.mx

**TELÉFONO**

55- 3601- 3120

**PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR**

- Perfil institucional que no permitía asegurar la calidad académica de las Escuelas Normales Públicas que pasaron a formar parte del nivel de educación superior.
- Débil integración y consolidación de un sistema estatal de educación normal de calidad en cada estado de la República y el Distrito Federal.
- Falta de procesos de consolidación de los servicios educativos y de gestión en las instituciones formadoras de maestros.
- Necesidad de una mayor profesionalización para la habilitación de los formadores de docentes.
- Necesidad de acreditación externa para los programas de estudio.
- Necesidad de incrementar los procesos de evaluación interna y externa en las normales.
- Necesidad de robustecer las competencias estatales en materia de planeación estratégica y planeación de los servicios de educación normal.

**AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA**

2005

## OBJETIVOS

### General

- Contribuir a elevar la calidad de la Educación Superior.

### Específicos

- Elevar el aprovechamiento académico de los estudiantes normalistas.
- Apoyar la superación de docentes y directivos de las Escuelas Normales Públicas.
- Desarrollar programas de tutoría y asesoría para mejorar los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes normalistas, en las escuelas formadoras de docentes.
- Realizar el seguimiento de egresados con objeto de valorar la calidad de la formación proporcionada y enriquecer los procesos educativos en las Escuelas Normales Públicas.
- Promover la cultura de la evaluación para favorecer la acreditación de los planes y programas de estudios y la certificación de los procesos de gestión.
- Mejorar el equipamiento con tecnologías actualizadas y la capacitación para su uso en las Escuelas Normales Públicas, para efecto de satisfacer sus requerimientos y necesidades de conectividad.
- Optimizar o ampliar la infraestructura de las Escuelas Normales Públicas para el desarrollo de las actividades de todos los actores que participan en los procesos de la institución.
- Apoyar en las Entidades Federativas y Escuelas Normales Públicas, el desarrollo y operación de sistemas integrales de información académica y administrativa de educación normal.
- Promover la actualización de los programas educativos que imparten las escuelas formadoras de docentes.

## COBERTURA

### Nacional.

Son beneficiarios los sistemas de educación normal en las entidades federativas y las comunidades de las escuelas normales públicas que los integran.

### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA:

Este programa utiliza como estrategia el Plan Estatal de Fortalecimiento de la Educación Normal (PEFEN).

Este Plan es una estrategia del PROMIN para favorecer, por una parte, la integración y consolidación de un sistema estatal de educación normal de calidad en cada entidad federativa; y, por la otra, coadyuvar en el mejoramiento de los servicios educativos y de la gestión de las instituciones formadoras de maestros.

Con la ejecución del PEFEN, se pretende apoyar la transformación de las Escuelas Normales Públicas en instituciones de educación superior, lograr su consolidación y facilitar su integración al sistema de educación superior. En este sentido, el Programa representa una oportunidad para reducir las brechas de calidad en la

formación inicial de los maestros que existen entre Entidades Federativas, Escuelas Normales Públicas de una misma entidad, y licenciaturas de una misma Escuela Normal. Asimismo, propicia la rendición de cuentas sobre el uso de los recursos públicos y los resultados educativos que obtienen las Escuelas Normales Públicas.

Cada Institución Formadora de Docentes (IFD), elabora proyectos integrales, en el marco del PEFEN, para el logro de los objetivos, metas y acciones particulares de cada escuela normal conforme a su propia realidad y necesidades.

#### ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Interna:

- La unidad responsable de operar el programa podrá instrumentar algún procedimiento de evaluación interna con el fin de monitorear el desempeño del programa construyendo, para tal efecto, indicadores relacionados con sus objetivos específicos y vinculados con los indicadores y metas establecidas en los niveles de Propósito y Componentes de la Matriz de Indicadores.

Externa:

- La Subsecretaría de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas, en su calidad de unidad administrativa ajena a la operación del programa, en coordinación con las autoridades administrativas responsables, instrumentarán lo establecido para la evaluación externa de programas federales, de acuerdo con la Ley General de Desarrollo Social, el Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2013 y los Lineamientos Generales para la Evaluación de los Programas Federales de la Administración Pública General. Fuente Reglas de Operación 2013.

#### RESULTADOS E IMPACTO

Las evaluaciones externas realizadas durante los primeros seis años, mostraron cambios significativos en las Escuelas Normales Públicas, lo que permite sentar bases sólidas para el mejoramiento continuo de dichas instituciones. No obstante los avances hasta ahora logrados, las evaluaciones externas dan cuenta, también, de la necesidad de afrontar nuevos retos para una transformación integral de la educación normal en el país; entre los que se destacan, contextualizar las propuestas de mejora de las Escuelas Normales Públicas bajo una perspectiva estatal del sistema de educación normal, incidir en el nivel de habilitación de los formadores de docentes, acreditar programas de estudio y certificar procesos de gestión, consolidar la evaluación interna y externa en las normales, fortalecer las competencias estatales en materia de planeación estratégica, y favorecer una planeación efectiva de los servicios de educación normal de acuerdo con las necesidades de los maestros de educación básica.

Los resultados obtenidos por el Programa, así como las actividades que se reportan, son una expresión de acciones hacia la mejora de la calidad en la gestión institucional, la evaluación de los planes de estudio por instancias externas y los compromisos para elevar el nivel académico de docentes y directivos. Asimismo, sus proyectos atienden los cuerpos académicos, mejoran los resultados del Examen General de Conocimientos, promueven la certificación de procesos de gestión y promueven el intercambio académico. De igual manera, el Programa cuenta con componentes orientados a la mejora en la gestión de las Escuelas Normales Públicas, tales como, la profesionalización de docentes y directivos, proyectos de tutorías, y evaluación de planes de estudio.

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Evaluaciones externas del Programa, disponibles en la página de la DGESE: <http://www.dgespe.sep.gob.mx/promin/evaluacion>

## PAÍS

### Perú

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Fijación de Estándares y Criterios de Evaluación para la Acreditación de las Instituciones Superiores de Formación Docente.

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior No Universitaria (CONEACES)

#### CIUDAD

Lima

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Luis Vera-Portocarrero Beltrán. Dirección de Evaluación y Acreditación del CONEACES

#### EMAIL DE CONTACTO

coneaces@gmail.com

#### TELÉFONO

475-1138/226-7642 Anexo 106 – 108 - 109

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

La preocupación por abordar la sobre oferta de las carreras de formación docente, la ineficacia en cuanto a la formación de los formadores y sus impactos en el posterior desempeño en aula, hizo necesario propiciar acciones de evaluación en la perspectiva de mejorar la calidad educativa de dichas instituciones.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2009

#### OBJETIVOS

General:

Propiciar la mejora continua de la calidad educativa en las Instituciones Superiores de Formación Docente mediante el cumplimiento de estándares y criterios de evaluación acreditados.

Específicos:

1. Establecer los referentes de calidad a través de estándares y criterios de evaluación para la acreditación institucional de los Institutos de Formación Docente (IFD).
2. Generar gradualidad de cumplimiento de los estándares, desde niveles mínimos de aceptación hacia niveles óptimos de mejora continua.
3. Aplicar principios de pertinencia en la implementación de los Estándares y Criterios de Evaluación con fines de acreditación.
4. Desde un enfoque holístico, sistémico, articular las dimensiones, factores y estándares de calidad orientados a la acreditación.
5. Hacer sostenible en el tiempo los estándares y criterios de evaluación, mediante procesos de validación interna que permitan plantear mejoras.

#### COBERTURA

Nacional.

Instituciones de Educación Superior Pedagógicas, públicas y privadas.

#### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA:

El CONEACES ha establecido los referentes de evaluación bajo los “Estándares y Criterios de Evaluación con fines de Acreditación de las Instituciones Superiores de Formación Docente”, a efecto que las Instituciones Pedagógicas, tanto públicas como privadas, urbanas y rurales, a nivel nacional, generen mecanismos de involucramiento entre los grupos de interés, se autoevalúen, implementen acciones de mejora y, cuando consideran que han dado cumplimiento a los niveles establecidos para cada uno de los 70 estándares, se acrediten. Los estándares permiten transitar con criterios de gradualidad y, dado que la acreditación tiene una temporalidad, se propicia la mejora continua, dando lugar a que se fortalezcan y funcionen carreras de formación docente acreditadas, y se establezca un sistema de gestión de calidad en la institución que dé cuenta sobre la formación y el desempeño laboral de sus egresados.

El CONEACES, en enero del año 2009, publicó en el Diario Oficial “El Peruano”, los Estándares y Criterios de Evaluación y Acreditación de las Instituciones Superiores de Formación Docente, complementado con el Procedimiento para la Acreditación, así como el Registro para la Autorización de Entidades Evaluadoras Externas.

Los estándares son abordados desde un enfoque de procesos, holístico y multidimensional, en el cual interactúan las dimensiones de: Gestión Institucional, que consta de cuatro factores y 17 estándares; Procesos Académicos, que consta de seis factores y 25 estándares; Servicios de Apoyo, que consta de cuatro factores y 19 estándares; y Resultados e Impacto, que consta de tres factores y 9 estándares.

El procedimiento para la acreditación establece etapas. En la etapa previa, se conforma el comité de calidad y, considerando que el proceso atañe a la institución en su conjunto, se sugiere que éste logre representatividad de los directivos, formadores, administrativos, egresados y estudiantes, quienes lideran el proceso.

En la segunda etapa, que es la autoevaluación, se propicia un clima institucional favorable con compromisos de involucramiento y participación para la elaboración de instrumentos, recolección de información, organización, sistematización, análisis y toma de decisiones para implementar mejoras sobre la valoración objetiva y con evidencias sobre el cumplimiento de cada estándar.

Para facilitar el proceso de evaluación, se han establecido niveles de cumplimiento, traducidos en una valoración cuantitativa de 1 a 5, gradiente en la cual el nivel 5 expresa la mejora continua; en tanto el nivel 1 valora las escasas evidencias de desarrollo en el estándar; el nivel 2, el despliegue del estándar; el nivel 3, la apropiación con el desarrollo del estándar; y el nivel 4, la profundización, que conlleva a la aplicación cotidiana de las buenas prácticas. La etapa concluye con la elaboración del Informe Final y da paso a la evaluación externa.

La institución elige a una entidad evaluadora autorizada por el CONEACES. En caso de observarse conflicto de intereses, se solicita el cambio de los integrantes del equipo de evaluadores externos.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

En términos metodológicos, el CONEACES, ha establecido como modelo, el de Aseguramiento de Calidad Educativa, sobre el cual se ha realizado la “Fijación de estándares y criterios de evaluación para la acreditación de las Instituciones Superiores de Formación Docente”. En la propuesta inicial, se establecían 155 Estándares – Indicadores, concentrando el mayor número de estos en la dimensión de Servicios de Apoyo. Producto de los aportes de los grupos de interés, recogidos mediante el proceso de validación tanto interna como externa, en 2009, se publicó la propuesta final constituida por 70 Estándares y Criterios de Evaluación, concentrando el mayor número de ellos en la dimensión de Procesos Académicos. A la fecha, las instituciones tanto pedagógicas como tecnológicas, han iniciado el proceso de autoevaluación con fines de acreditación. Una institución pedagógica, seis carreras profesionales tecnológicas diferentes a salud y una carrera tecnológica de salud han concluido con el proceso y logrado la acreditación por el CONEACES. Estos hechos consolidan y otorgan validez a los estándares y criterios de evaluación. En tanto, prosiguen las acciones de validación a efecto de ser tomados en cuenta para plantear actualización, ajuste modificación y/o la fijación de nuevos estándares.

### RESULTADOS E IMPACTO

Estándares y criterios de evaluación válidos, confiables y coherentes para ser aplicados con pertinencia en la formación de los profesionales de la educación.

Instituciones de Formación Docente fortalecidas, con un clima institucional favorable que hace sostenible el proceso de aseguramiento de la calidad educativa.

Mejora en el desempeño docente, de los egresados de las Instituciones Superiores de Formación Docente acreditadas.

Funcionamiento de Instituciones Superiores de Formación Docente, públicamente reconocidas por la buena calidad educativa en la formación de los profesionales y acreditadas por el CONEACES, en nombre del Estado Peruano.

Grupos de interés que construyen, aportan y exigen calidad en el servicio educativo que brindan las instituciones de educación superior públicas y privadas.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Informes anuales de gestión 2009 – 2010 – 2011 – 2012.

Documentos actualizados sobre Procedimientos para la Acreditación, Registro de Entidades Evaluadoras, Fichas de Operacionalización de Estándares, Guía de Autoevaluación, todas ellas en su segunda versión.

Los informes se encuentran en proceso de sistematización; a los documentos se puede acceder a través de la página [www.coneaces.gob.pe](http://www.coneaces.gob.pe)

## PAÍSES

Argentina (5)

Bolivia (1)

Brasil (4)

Chile (2)

Colombia (3)

Ecuador (2)

Nicaragua (1)

Perú (1)

República Dominicana (1)

Uruguay (2)



## PAÍS

### Argentina

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Acompañamiento a docentes noveles

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA:

Instituto Nacional de Formación Docente (INFD)

#### CIUDAD:

Buenos Aires

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA:

Silvina Nanni y Gabriela Giordano

#### EMAIL DE CONTACTO

noveles@infd.edu.ar

#### TELÉFONO

(+54 11) 4959-2244/45

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

Las dificultades que vivencian los docentes en las primeras inserciones laborales y el escaso tiempo que suelen permanecer en el sistema.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2005: proyecto piloto

2007: generalización de la experiencia

#### OBJETIVOS

- Profundizar la vinculación de las instituciones formadoras con los contextos y las necesidades pedagógicas de los sistemas educativos locales.
- Facilitar que los docentes principiantes puedan:
  - analizar las singularidades del aula;
  - construir junto a sus colegas noveles preguntas y alternativas de acción;

- identificar la implicación que se pone en juego cuando se constata que las condiciones de vida de sus alumnos inciden en la propia visión de la profesión;
- asumir su compromiso con el mejoramiento de la situación educativa de la comunidad y con la tarea sustantiva de la institución en la que se desempeñan.
- Repensar la relación teoría y práctica, dado que la centralidad de los problemas de la práctica moviliza a ampliar la búsqueda de referentes conceptuales.
- Generar una oportunidad para que las instituciones formadoras y sus docentes profundicen su conocimiento de las condiciones de trabajo docente, de los primeros desafíos de la práctica y nutrir así la formación inicial.

#### COBERTURA

Nacional.

Por la Resolución 30 del Consejo Federal de Educación, las provincias deben decidir cuáles de sus Institutos Superiores de Formación Docente (ISFD) desarrollarán la función de acompañamiento, que es para todas las provincias, no para todos los institutos.

En el año 2012, trece provincias presentaron proyecto de acompañamiento, de las cuales cuatro no proporcionaron datos sobre la cantidad de nóveles acompañados.

#### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA:

De acuerdo a lo establecido por el Consejo Federal de Educación, el Instituto Nacional de Formación Docente impulsa una línea de acción específica destinada al acompañamiento de maestros y profesores principiantes: acompañamiento a docentes nóveles en su primera inserción laboral. Desde esta línea, los Institutos Superiores de Formación Docente (ISFD) seleccionados por las provincias desarrollan una serie de dispositivos de trabajo destinados a los nuevos docentes:

- Equipo institucional de acompañamiento: constituido por docentes y algún directivo del ISFD que lleva adelante la tarea de organizar, revisar y redireccionar el curso de las acciones promovidas para el desarrollo del acompañamiento.
- Co-observación: observación entre docentes nóveles de igual o diferente campo disciplinar. Diversos temas que surgen como interesantes para los nóveles, pueden ser trabajados en los momentos de alternancia o pueden ser desarrollados en los seminarios y talleres. Esto apunta a generar una cultura compartida.
- Seminarios disciplinares: se profundiza sobre aspectos de la enseñanza de la disciplina en cuestión. Se trabaja sobre la gestión de la clase asociada a la secuencia didáctica.
- Seminarios transversales: se profundiza sobre temas que pueden atravesar la realidad de las escuelas, como por ejemplo la heterogeneidad, conflictos y violencia escolar, el ausentismo, etc.
- Talleres de análisis de las prácticas: espacio para objetivar y analizar la práctica.
- Registros: la producción de relatos pedagógicos y registros de observación son insumos para el análisis de situaciones y el registro de la experiencia.

Se parte de una premisa fundamental: en los primeros desempeños profesionales tiene lugar un proceso particular de construcción de la identidad docente que se diferencia de las experiencias transitadas en la formación inicial.

Las provincias interesadas en explorar esta nueva función seleccionan a las instituciones formadoras ubicadas en zonas donde se registra gran movilidad de docentes y mucha presencia de maestros y profesores principiantes. Por su parte, los ISFD elegidos para implementar los dispositivos de acompañamiento

conforman un equipo institucional integrado por algún directivo del establecimiento y formadores del campo de la práctica, de las didácticas especiales y de las disciplinas pedagógicas. De esta manera, el acompañamiento a los noveles promueve el fortalecimiento de la relación entre los institutos formadores y las escuelas.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

A partir de la lectura de los proyectos de acompañamiento que realizan cada una de las jurisdicciones, se generan tablas con datos cuanti y cualitativos. También se elaboran informes anuales donde se revisan las acciones planificadas (documentos internos de trabajo).

### RESULTADOS E IMPACTO

Los responsables del proyecto señalan que se ha avanzado en:

- concepciones sobre acompañamiento, en función de la especificación de la función y sus características;
- la elaboración de normativas provinciales en torno al acompañamiento;
- articulaciones con los diversos niveles del sistema educativo local;
- la cantidad de ISFD que realizan el acompañamiento;
- la cantidad de noveles: Año 2012, 396 maestros (de las provincias que envían la información);
- la cantidad de escuelas donde se encuentran los noveles por año:  
2012: 220  
2011: 279  
2010: 157
- los niveles del sistema educativo, focalizando en los obligatorios.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

- Acompañar los primeros pasos en la docencia. Incorporar una nueva práctica de formación
  - San Luis - Los procesos de gestión en el acompañamiento a docentes noveles
  - La Rioja - Un caso de la práctica. Somos todos nuevos
  - Córdoba - Los primeros pasos en escuelas urbanas
  - Tucumán - Iniciarse como docentes en escuelas rurales
  - Hacer que les guste la biología
  - La música de los inicios
- URL: <http://portales.educacion.gov.ar/infid/acompanamiento-a-docentes-noveles/>

**PAÍS**  
**Argentina**

**NOMBRE DE LA EXPERIENCIA**

Especialización Superior en Educación Rural

**INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA.**

Instituto Nacional de Formación Docente y Modalidad de Educación en Rural, Ministerio de Educación de la Nación.

**CIUDAD**

Buenos Aires

**ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA**

Por el INFD: María de los Ángeles Pesado Riccardi (Coordinación de Desarrollo Profesional Docente / INFD).

Referente de la línea: Irene Cosoy

**EMAIL DE CONTACTO**

mariapesado@infed.edu.ar

irecosoy@infed.edu.ar

**TELÉFONO**

(+54 11) 4959 – 2245

**PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR**

Falta de formación específica para docentes abocados a la modalidad de Educación Rural en el nivel primario.

**AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA**

2008

**OBJETIVOS**

Brindar a los docentes una formación post-inicial orientada a optimizar el desempeño docente, el ejercicio de nuevos roles y funciones y la profundización y actualización sistemática de conocimientos en la modalidad de Educación Rural.

## COBERTURA

Nacional.

El plan de estudios fue aprobado por el Consejo Federal de Educación (CFE) y las provincias implementan jurisdiccionalmente la propuesta.

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA:

En sus artículos 49, 50 y 51, la Ley de Educación Nacional (N° 26.206) considera a la educación rural como modalidad específica, y señala sus especificidades y objetivos dentro del sistema educativo.

El ámbito rural representa el 60% de los servicios educativos de gestión estatal de nivel primario, porcentaje que asciende a 73% en la región del Noroeste y el Noreste Argentino. Se considera que esta situación – sumada a la complejidad que presentan estos ambientes educativos, como el hecho de que el 30% de estos servicios son unidocentes y el 15%, bidocentes- demanda de una acción articulada entre la nación y las provincias.

Con esta perspectiva, el Área de Desarrollo Profesional Docente del Instituto Nacional de Formación Docente (INFD), en forma articulada con la Dirección de la Modalidad de Educación Rural y la Dirección de Nivel Primario de la Subsecretaría de Equidad y Calidad, elaboró el postítulo “Especialización Superior en Educación Rural para Nivel Primario”, destinado a maestros de nivel primario de escuelas rurales. Se considera como una oferta optativa para aquellos docentes que trabajen en escuelas rurales.

La especialización ya lleva cinco años consecutivos de desarrollo y en la actualidad está siendo implementada en 20 provincias (Mendoza, San Luis, Neuquén, San Juan, Córdoba, La Rioja, Corrientes, Formosa, Catamarca, Salta, Chaco, Entre Ríos, Jujuy, La Pampa, Misiones, Santa Cruz, Santa Fe, Santiago del Estero, Tierra del Fuego y Tucumán). Se proporcionan a los docentes herramientas didácticas y pedagógicas para el trabajo en aulas plurigrado y se generan espacios de trabajo grupal que rompen con el aislamiento propio del contexto rural.

El proyecto tiene como término tres cohortes, después de las cuales cada provincia evalúa y decide su continuidad. Su implementación está adscripta a la decisión que tome la jurisdicción, ya que los postítulos toman como sede de la oferta un ISFD local que la misma crea conveniente.

## ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Realización de una investigación evaluativa con el propósito de identificar los elementos de la Especialización Docente de nivel Superior en Educación Rural para el nivel Primario que influyen en los enfoques y prácticas de enseñanza de los formadores de los ISFD y de los maestros rurales y describir las modalidades de implementación del dispositivo en las jurisdicciones con el objeto de optimizar su desarrollo.

## RESULTADOS E IMPACTO

En el mismo año de su aprobación por el CFE, 10 provincias comenzaron con la implementación del Postítulo para Educación Rural Primaria: Catamarca, Córdoba, Corrientes, Entre Ríos, Misiones, Neuquén, Santa Cruz, Santiago del Estero, San Luis y Tucumán. Durante 2009 y 2010 se sumaron Mendoza,

Santa Fe, La Rioja, Salta, La Pampa, San Juan, Formosa, Jujuy y Chaco.

Si bien es difícil aún evaluar el impacto de esta formación, son interesantes algunos datos del Postítulo de Educación Rural Primaria, que en algunas provincias ya va por la tercera cohorte:

- 3.360 docentes primarios rurales cursantes, 1.288 egresados.
- 330 docentes formadores de ISFD, capacitados en el marco del Postítulo.
- 42 ISFD de gestión estatal implementan esta oferta de formación.

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

- Res. CFE 57-08 – Documento de creación del Postítulo en Educación Rural
- Informe final de Evaluación de la Especialización Docente de Nivel Superior en Educación Rural para el Nivel Primario
- URLs: <http://portales.educacion.gov.ar/infd/postitulos-docentes/>
- <http://portales.educacion.gov.ar/infd/noticias/postitulos-de-especializacion-docente/>

## PAÍS

### Argentina

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Especialización Superior en Educación en Contextos de Encierro

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA.

Instituto Nacional de Formación Docente (INFD) y Modalidad de Educación en Contextos de Encierro. Ministerio de Educación de la Nación.

#### CIUDAD

Buenos Aires

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Por el INFD: María de los Ángeles Pesado Riccardi (Coordinación de Desarrollo Profesional Docente INFD). Referente de la línea: Irene Cosoy

#### EMAIL DE CONTACTO

mariapesado@infed.edu.ar

irecosoy@infed.edu.ar

#### TELÉFONO

(+54 11) 4959 – 2244

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

Falta de formación específica para docentes abocados a la modalidad de Educación en Contextos de Encierro.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2010

#### OBJETIVOS

Brindar a los docentes una formación post-inicial orientada a optimizar el desempeño docente, el ejercicio de nuevos roles y funciones, la profundización y actualización sistemática de conocimientos en la modalidad de Educación en Contextos de Encierro.

## COBERTURA

Nacional.

El plan de estudios fue aprobado por el Consejo Federal de Educación y las provincias implementan jurisdiccionalmente la propuesta.

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

En Argentina, existen en total 50.000 internos alojados en 166 unidades penitenciarias provinciales, 30 dependientes del Servicio Penitenciario Federal. Según datos de la Estadística Penitenciaria Nacional, realizada por el Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos en octubre de 2002, el 34% (más de 15.000 personas) de esta población tiene el nivel primario incompleto o ningún nivel de instrucción. En cuanto al nivel medio, el 60% se encontraría en condiciones de cursar este nivel, es decir 26.538 internos. En contraposición con estas cifras, solo el 29% de la población interna (15.000 personas) accede a los servicios educativos en las unidades penitenciarias.

Frente a este escenario social, la Ley de Educación Nacional que rige desde el año 2006 (26.206, capítulo XII) instituye que la educación en contextos de encierro sea considerada una Modalidad, otorgándole a partir de ello una nueva entidad y visibilidad. El objetivo principal es garantizar el derecho a la educación de todas las personas, en todos sus niveles, incluyendo ofertas de educación no formal, y generar los dispositivos necesarios para ello.

En este marco, el Área de Desarrollo Profesional Docente del INFD, en forma conjunta con la Modalidad de Educación en Contextos de Encierro del Ministerio de Educación y siguiendo los criterios establecidos en la Resolución N° 58/08 del CFE, elaboraron el plan de estudios de la Especialización Superior en Educación en Contextos de Encierro.

Esta especialización consta de ocho módulos cuatrimestrales (La educación en los contextos de encierro; Normativa regulatoria; La escuela y su gestión; El docente y su práctica; Sujetos y contextos; Educación para el trabajo; Arte, cultura y derechos humanos; Educación para la salud) con cursos semi-presencial y dos Seminarios de Integración y Proyección.

En 2010, se iniciaron las cohortes en nueve jurisdicciones: Buenos Aires, Chaco, Chubut, Córdoba, Corrientes, Formosa, Mendoza, Misiones y Salta. Se irán incorporando nuevas provincias.

La Especialización se está dictando actualmente en: Buenos Aires; Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Catamarca, Chaco, Córdoba, Corrientes, Formosa, Jujuy, La Pampa, Misiones, Salta, Santiago del Estero, San Juan, San Luis, Santa Cruz, Río Negro, Tucumán.

El proyecto tiene como término tres cohortes, después de las cuales cada provincia evaluará y decidirá su continuidad. Su implementación está adscripta a la decisión que tome la jurisdicción, ya que los postítulos toman como sede de la oferta un ISFD local que la misma crea conveniente.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

La acreditación del postítulo incluirá instancias parciales de evaluación por módulos de trabajo y la elaboración de un trabajo final consistente en el diseño, puesta en práctica y evaluación de una experiencia educativa que desarrolle alguna de las temáticas trabajadas.

No se tiene información sobre la estrategia de evaluación del programa como tal.

### RESULTADOS E IMPACTO

En la actualidad, existe una cantidad considerable de docentes egresados de la Especialización, muchos de los cuales ejercen en instituciones educativas en contextos de encierro.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

- Res. CFE 58-08 – Documento de creación del Postítulo en Educación en Contextos de Encierro
- URL: <http://portales.educacion.gov.ar/infd/postitulos-docentes/>

**PAÍS**  
**Argentina**

**NOMBRE DE LA EXPERIENCIA**

Postítulo de Especialización Docente de Nivel Superior en Educación y TIC

**INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA.**

Instituto Nacional de Formación Docente (INFOD)

**CIUDAD**

Buenos Aires

**ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA**

Magdalena Garzón

**EMAIL DE CONTACTO**

malegarzon@gmail.com

**TELÉFONO**

4959-2236

**PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR**

Falta de propuestas de especialización en el uso pedagógico de las TIC para docentes en actividad.

**AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA**

2012

**OBJETIVOS**

- Actualizar la formación de los profesionales de la docencia, de diversos cargos y funciones, en el uso pedagógico de las TIC, promoviendo la producción de nuevos saberes para la gestión educativa y la enseñanza, el aprendizaje y la reflexión sobre las prácticas, para lograr una mejora en las trayectorias educativas de los alumnos.
- Ofrecer un espacio de discusión crítica en torno a la inclusión de las TIC en la gestión educativa, la enseñanza y las prácticas escolares.
- Ampliar el campo de experiencia de los educadores a través del aprendizaje de nuevos conocimientos e instrumentos que les permitan diseñar estrategias de trabajo en las aulas y las escuelas.

- Proponer múltiples recursos para la formación, producción e intercambio de experiencias relacionadas con los aprendizajes mediados por nuevas tecnologías.
- Generar el registro y la sistematización de experiencias, recursos y contenidos como herramienta privilegiada para acompañar procesos de evaluación y autoevaluación institucional.

#### COBERTURA

Nacional

La Especialización se lleva adelante en un esfuerzo conjunto del INFD, el portal educ.ar, Conectar Igualdad, la Dirección de Educación. Secundaria y de Educación Especial del ME. Participan además, las Direcciones de Educación. Superior (DES) de las 24 jurisdicciones del país.

#### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA:

La especialización tiene una duración de 400 horas reloj, se podrá cursar en 4 cuatrimestres.

Se brinda una propuesta académica diferente según el nivel o modalidad donde se desempeñe: educación secundaria, formación docente o educación especial.

La modalidad es semipresencial, con instancias virtuales (70 % del total) y presenciales (30 % del total).

Todos los cursantes transitan por un Módulo Introductorio, que les permite familiarizarse con el entorno virtual. Una vez aprobado este módulo, se inicia el curso de la especialización.

La propuesta se concreta en 7 módulos y 2 seminarios intensivos

La especialización otorga el título de especialista docente de nivel superior en Educación y TIC.

#### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Un equipo de evaluación y seguimiento analiza el perfil de los inscriptos y la evaluación que hacen los docentes participantes de la especialización sobre cada uno de los módulos cursados: la calidad y utilidad de los materiales, de las clases y las actividades, el trabajo de los tutores y las herramientas del entorno virtual.

#### RESULTADOS E IMPACTO

Participan en la cohorte 2012: 14.500 docentes.

Cohorte 2013: 21.300 docentes.

Total: 35.800 docentes.

Como aproximación inicial, se estima un porcentaje de deserción del 39% de los cursantes durante el transcurso del primer cuatrimestre.

La evaluación que hacen los docentes participantes de la especialización sobre los módulos cursados, es muy positiva. Sobre el 90% de los docentes que finalizaron los módulos da cuenta de una evaluación buena o excelente, y solo el 1% de ellos hace una calificación negativa del módulo cursado. Más del 90% de los participantes evalúan positivamente la velocidad de respuesta y la utilidad de las mismas por parte de los tutores.

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

- Res. ME 856-12 - Creación del Postítulo de Especialización Docente de Nivel Superior en Educación y TIC
- Res. SE 1163-12 - Asignación al INFD de la gestión del Postítulo de Especialización Docente de Nivel Superior en Educación y TIC
- URL: <http://postitulo.educacion.gov.ar/>

**PAÍS**  
**Argentina**

**NOMBRE DE LA EXPERIENCIA**

Escuelas de Innovación

**INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA**

Programa Conectar Igualdad / Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES)

**CIUDAD**

Buenos Aires

**ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA**

Constanza Necuzzi

Directora de Comunicación y Contenidos. Programa Conectar Igualdad ANSES.

**EMAIL DE CONTACTO**

[cnecuzzi@anses.gov.ar](mailto:cnecuzzi@anses.gov.ar)

**TELÉFONO**

+54 11 4015-8847

+54911 50496558

**PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR**

Necesidad de formación y acompañamiento a docentes para el uso pedagógico de las netbooks en las aulas en un modelo 1 a 1, desde el marco disciplinar de las asignaturas escolares.

**AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA**

2011

### OBJETIVOS

- Acompañar a los docentes en el trabajo del aula con el Modelo 1 a 1, con especial énfasis en las áreas curriculares.
- Fomentar en directivos y docentes el trabajo colaborativo y en red.
- Difundir buenas prácticas.
- Identificar modelos de capacitación interesantes, replicables, sustentables y escalables desde una perspectiva federal.

### COBERTURA

Nacional

### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA:

El proyecto desarrolla formas innovadoras de enseñar con inclusión de las tecnologías digitales, adaptadas a las necesidades de la escuela secundaria, su dinámica institucional, los intereses y requerimientos de los adolescentes y profesores, la articulación con la comunidad educativa, entre otros.

El eje central del proyecto es constituir un espacio de prueba y experimentación seguro, que se constituya como modelo replicable, sustentable y escalable en las distintas jurisdicciones del país.

La capacitación que propone el Proyecto Escuelas de Innovación comprende una serie de encuentros presenciales con los capacitadores en las escuelas más un acompañamiento presencial en las aulas, para asesorar, acompañar y ayudar a los profesores en la implementación de las nuevas propuestas con los estudiantes.

A los acompañamientos presenciales, tanto como encuentros formales de capacitación como de seguimiento en las aulas, se suma un entorno virtual de aprendizaje. Es un espacio en plataforma Moodle, cuya intención es favorecer los aprendizajes y la comunicación entre los miembros del proyecto. En este entorno virtual circulan documentos, bibliografía académica y experiencias de trabajo docente. Los contenidos de la propuesta se organizan en módulos relativos a las cuatro áreas troncales (Lengua y Comunicación, Matemática, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales), a los que se suman un Módulo de Competencias Digitales y un Módulo de Tecnología Satelital.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Encuestas a docentes sobre frecuencia de uso de las netbooks en el aula.

No existe información sobre un diseño de evaluación para el programa como tal.

### RESULTADOS E IMPACTO

Año 2011

- Cantidad de escuelas visitadas: 52
- Cantidad de docentes impactados: 2.409

Año 2012

- Cantidad de escuelas visitadas: 255
- Cantidad de docentes impactados: 4.089

DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Entrevista en el libro "Educación y tecnología. Las voces de los expertos". <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article9421>

**PAÍS**  
**Bolivia**

**NOMBRE DE LA EXPERIENCIA**

Programa de Formación Complementaria para Maestras y Maestros en Ejercicio, PROFOCOM

**INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA.**

Ministerio de Educación

**CIUDAD**

La Paz

**ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA**

Luis Fernando Carrión Justiniano

Director General de Formación de Maestros (DGFM) del Ministerio de Educación.

**EMAIL DE CONTACTO**

fdocarrion@hotmail.com

**TELÉFONO**

2912838, 2912841 – int. 19, 21

**PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR**

- Necesidad de transformar el sistema educativo a partir de la formación y el aporte de maestras y maestros en el marco del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo del Estado Plurinacional de Bolivia, contrarrestando todo tipo de discriminación étnica, racial, social, cultural, religiosa, lingüística, política y económica.
- Necesidad de mejorar los niveles de calidad de la educación pública y de superar los obstáculos determinantes para la concreción y transformación del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo.
- Necesidad de contar con personal educativo con una formación acorde con los requerimientos de la transformación educativa que implica el proceso de revolución educativa y cultural que se lleva a cabo en el país (un cambio de prácticas mejora los resultados).

**AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA**

2012

## OBJETIVOS

Mejorar la formación en aspectos pedagógicos, disciplinares y en didácticas específicas de maestras y maestros que ejercen en áreas curriculares y especialidades del Sistema Educativo Plurinacional (SEP), en concordancia con el perfil del docente y las nuevas políticas educativas del país que responden a las bases, fines y objetivos de la educación boliviana.

## COBERTURA

Nacional.

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA:

El PROFOCOM es un componente del proyecto Formación Permanente de Docentes y busca fortalecer la formación integral y holística, el compromiso social y la vocación de servicio de maestras y maestros en ejercicio, mediante procesos formativos orientados a la aplicación del currículo, que aporten a la consolidación del Estado Plurinacional.

El PROFOCOM está estructurado como un proceso sistemático y acreditable de formación continua y postgradual en los diferentes niveles y especialidades de los subsistemas de educación regular y educación alternativa y especial, en articulación con la estrategia de implementación del nuevo currículo del SEP, en la perspectiva del proceso de concreción y transformación del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo.

Los componentes del programa son:

**LICENCIATURA:** 4 semestres; 16 unidades de formación; 2.400 horas de trabajo educativo integral, holístico, investigativo, con énfasis en la aplicación en los procesos educativos. Modalidades de egreso: sistematización de experiencias transformadoras en el marco de la Práctica Educativa Comunitaria (PEC); proyectos socioproductivos; y propuesta de transformación del modelo de gestión institucional.

**MAESTRÍA:** 5 semestres de 20 unidades de formación; 3.320 horas de trabajo educativo integral, holístico, investigativo, con énfasis en la investigación e innovación. Modalidad de egreso: elaboración de tesis.

Los docentes con formación a nivel de técnico superior participan en el componente de licenciatura, mientras quienes tienen formación a nivel de licenciatura en Pedagogía, Ciencias de la Educación, Administración Educativa u otra directamente vinculada al área educativa, participan en el componente de Maestría (1ra Fase).

El proceso formativo consiste en la capacitación previa de facilitadores, quienes luego realizan su planificación y desarrollan los momentos formativos: sesiones teórica-metodológicas en la comunidad de aprendizaje durante los fines de semana programados con el grupo de docentes asignado; orientación del trabajo de concreción y construcción crítica (aplicación en el aula y comunidad); y orientación de la sesión de socialización. Los criterios de evaluación según los momentos formativos, son:

1. Sesión teórica-metodológica en la comunidad de aprendizaje: grado de compromiso de los participantes en el desarrollo de las actividades, participación y aportes críticos en las sesiones presenciales, valoración de los trabajos prácticos.
2. Concreción y construcción crítica (aplicación en el aula y comunidad): grado de transformación/cambio logrado en el contexto de la escuela y la comunidad; organización, planificación, ejecución y resultados de las actividades desarrolladas en el aula/ comunidad; participación y aporte de cada uno de los miembros de la Comunidad de Producción y Transformación Educativa en las actividades desarrolladas en el aula/ comunidad; sistematización de las actividades desarrolladas en el aula/ comunidad.
3. Socialización: sistematización de las actividades desarrolladas en el aula/ comunidad (documento de análisis comparativo de la realidad Unidad Educativa/Centro de Educación Alternativa), relación de las actividades desarrolladas en el aula/ comunidad con las unidades temáticas de la Unidad de Formación, valoración comunitaria de los espacios de construcción y transformación de la práctica educativa.

Los actores involucrados: directores (as) así como maestras (os) del Subsistema de Educación Regular (Educación Inicial en Familia Comunitaria, Educación Primaria Comunitaria Vocacional, Educación Secundaria Comunitaria Productiva), y del Subsistema de Educación Alternativa y Especial (Educación de Personas Jóvenes y Adultas, Educación Especial, Educación Permanente).

Otros actores integrantes de la Estructura Organizativa del PROFOCOM, desde el nivel de decisión hasta el nivel operativo: Confederación Nacional de Maestros de Educación Rural de Bolivia (CONMERB); Confederación de Trabajadores de Educación Urbana de Bolivia (CTEUB); organizaciones sociales que participan en acciones sectoriales de educación; instituciones educativas mediante convenios con el Ministerio de Educación (Fe y Alegría, Fundación DRIVA, CEMSE, CEBIAE).

Los lineamientos organizativos, académicos y normativos se han estructurado y definido de manera participativa entre las instancias involucradas de los Viceministerios de Educación Regular, Educación Superior de Formación Profesional y Educación Alternativa y Especial; Direcciones Departamentales de Educación; Universidad Pedagógica "Mariscal Sucre", Escuelas Superiores de Formación de Maestros y Unidades Académicas de todo el país, en consenso con la representación del magisterio público (CTEUB, CONMERB) y organizaciones sociales que intervienen en el sector educativo a través de mecanismos establecidos.

#### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Acerca de la evaluación, en concordancia con la estrategia formativa del programa, esta se orienta a desarrollar procesos de reflexión comunitaria sobre el desarrollo de la experiencia formativa y sobre los saberes y conocimientos que provienen de las prácticas y vivencias de las y los participantes. No se dispone de información sobre un diseño de evaluación del Programa como tal.

#### RESULTADOS E IMPACTO

A la fecha, se cuenta con 96.979 docentes y directores incorporados voluntariamente en el proceso formativo correspondiente a la 1ra y 2da fase del proyecto, pertenecientes a los Subsistemas de Educación Regular y de Educación Alternativa y Especial.

Existe un alto nivel de participación y de apropiación de la estrategia metodológica del programa, el que se ha constituido en la acción pública del Ministerio de Educación de mayor impacto a nivel nacional, asumido orgánicamente por el magisterio público del país y otras organizaciones e instituciones que intervienen en el sector educativo, de forma articulada al proceso de implementación del currículo del SEP y sus Subsistemas, en la perspectiva de la concreción y transformación del Modelo Educativo Sociocomunitario Productivo.

En general, el proceso está dando respuesta a expectativas del magisterio público y de las organizaciones del sector educativo.

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Resolución Ministerial N° 414/2012, que autoriza la implementación del PROFOCOM – Ley N° 070 de 20 de diciembre de 2010, de la Educación “Avelino Siñani – Elizardo Pérez”.

Se han producido varios documentos de trabajo:

- Guía Metodológica para Facilitadoras y Facilitadores-PROFOCOM.
- Manual de Orientación para la facilitadora y facilitador PROFOCOM.
- Cuadernos de Lineamientos de la Investigación Educativa y Producción de Conocimientos.
- Manual de Técnicas y Actividades de la Investigación Educativa.
- Unidad de Formación N° 1: Modelo Sociocomunitario Productivo (Educación Regular-Educación Alternativa).
- Unidad de Formación N° 2: Estructura Curricular y sus Elementos en la Diversidad: Saberes y Conocimientos Propios (Educación Regular).

Proyecto Comunitario de Transformación Educativa I: El Diagnóstico Comunitario Participativo (Educación Alternativa)

- Unidad de Formación N° 3: Estrategias de Desarrollo Curricular Socioproductivo: Comprendiendo la Estructura Curricular (Educación Regular),

Proyecto Comunitario de Transformación Educativa II: Planificando el PCTE (Educación Alternativa).

- Unidad de Formación N° 4: Medios de Enseñanza en el Aprendizaje Comunitario: Planificación Curricular (Educación Regular), Proyecto Comunitario de Transformación Educativa III: Currículo del Centro (Educación Alternativa).

Se cuenta con la Biblioteca Digital (Educación Regular y Educación Alternativa). La versión digital de documentos producidos se encuentra publicada en la página web del Ministerio de Educación ([www.minedu.gob.bo](http://www.minedu.gob.bo)), link del PROFOCOM (<http://esfm.minedu.gob.bo/profocom2012>).

## PAÍS Brasil

### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Pró-Letramento

### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Ministerio de Educación (MEC)

### CIUDAD

Brasilia

### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Yvelise Arco-Verde

### EMAIL DE CONTACTO

proletramento@mec.gov.br

### TELÉFONO

(+55 61)2022-8350

### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

Dos áreas que tienen directa relación en el aprendizaje del alumno, son el lenguaje y las matemáticas. Los maestros necesitan una formación continua en ambas, vinculada a una actitud de investigación y de reflexión, de manera que puedan ayudar a sus alumnos en sus dificultades específicas.

### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2006

### OBJETIVOS

- Apoyar la acción pedagógica de los profesores de los cursos iniciales de la escuela primaria, lo que ayuda a elevar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de lenguaje y matemáticas.
- Proponer situaciones que estimulen la reflexión y la construcción del conocimiento como un proceso continuo de formación del profesorado.
- Desarrollar habilidades que permitan la comprensión de las matemáticas y el lenguaje, y los procesos de enseñanza y aprendizaje.

- Ayudar a las escuelas a desarrollar una cultura de formación continua.
- Desarrollar acciones de formación continua en red, con la participación de las universidades, de las Secretarías de Educación y de las escuelas públicas del Sistema de Enseñanza.

#### COBERTURA

Nacional,

21 universidades participantes que atienden a los estados de Brasil donde están localizadas y también estados cercanos donde no hay universidades involucradas en el programa. Estas 21 universidades, atienden a 24 de los 26 estados de Brasil.

#### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

El Pró-Letramento - Movilización por la Calidad de la Educación - es un programa de formación continua de los maestros para mejorar la calidad del aprendizaje de la lectura / escritura y matemáticas en los grados iniciales de educación básica.

El programa lo lleva a cabo el Ministerio de Educación, en colaboración con las universidades que forman parte de la Red Nacional de Formación Continua y con la adhesión de los estados y municipios del país. Pueden asistir todos los docentes que estén enseñando en los primeros cursos de la educación primaria en las escuelas públicas.

El programa cuenta con una estructura organizacional que propicia un trabajo integrado que incluye a las escuelas. El Pró-Letramento funciona en una modalidad mixta, de clases presenciales y no presenciales. Para ello, se utilizan materiales impresos y videos, además se ofrecen actividades a distancia, que están acompañadas por los consejeros de la facultad, llamados tutores. Los cursos de educación continua que ofrece el programa tienen una duración de 120 horas con reuniones presenciales y actividades individuales, con una duración de 8 meses.

La formación continua del docente es de carácter reflexivo y considera al sujeto de la acción, valorando sus experiencias personales, sus incursiones teóricas, su conocimiento de la práctica, permitiéndoles en el proceso, asignar nuevos significados a sus prácticas así como comprender y enfrentar las dificultades cotidianas.

Para llevar a cabo el programa, hay dos tipos de formaciones: de los tutores y del profesorado. La formación de los tutores tiene una duración de 180 horas (distribuidos entre la formación inicial, seminarios de monitoreo a lo largo de la actuación del tutor en la formación de los profesores, y seminario de evaluación final del programa, donde se presentan los trabajos elaborados y se entregan los informes finales). Los tutores son responsables de la formación de los demás profesores.

Las personas involucradas en este programa, sea como tutores o como profesores, serán evaluados en base a los siguientes criterios:

- asistencia de al menos un 75% en las actividades presenciales;
- cumplimiento satisfactorio de las tareas en cada tema;
- auto-evaluación, teniendo en cuenta la ruta durante el Pró-Letramento, las contribuciones del curso y los cambios en su práctica docente.

#### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Para la evaluación del programa: se lleva a cabo un proceso respecto del cual la universidad tiene la responsabilidad de enviar un documento al Ministerio de Educación. Al final de las etapas del programa, la universidad debe presentar dos informes al MEC:

##### I.- Informe de Seguimiento :

- hasta 30 días después de la formación inicial de los tutores para la fase inicial,
- hasta 30 días después del primer seminario para monitoreo de las actividades que el tutor está realizando con los demás profesores.

##### II.- Informe sobre la ejecución del proyecto:

- hasta 30 días después de la realización del Seminario de Evaluación Final, de las dos fases del programa.

#### RESULTADOS E IMPACTO

No se conocen resultados de evaluaciones de impacto o de resultados del proyecto. No obstante, en opinión de los responsables del proyecto, se han logrado los objetivos propuestos.

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

- Resolución CD/FNDE 24 - 16 de agosto de 2010: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=8936&Itemid=](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=8936&Itemid=)
- Enlace para videos de la experiencia: <http://centraldemidia.mec.gov.br/play.php?vid=263>
- Material para la enseñanza:
  - Lenguaje: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=6002&Itemid=](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=6002&Itemid=)
  - Matemáticas: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=6003&Itemid=](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=6003&Itemid=)
- Guía del Pró-Letramento: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=6268&Itemid=](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=6268&Itemid=)
- Lista con las universidades, sus contactos y estados que atienden: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=8935&Itemid=](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=8935&Itemid=)

**PAÍS**  
**Brasil**

ESTADO/REGIÓN/PROVINCIA

Minas Gerais

NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Programa de Desarrollo Profesional (PDP)

INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA.

Secretaría Estadual de Educación de Minas Gerais (Superintendencia para el Desarrollo de la Formación Profesional y Educación)

CIUDAD

Belo Horizonte

ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Raquel Elizabete de Souza Santos (Subsecretaria de Educación Básica)

Antônio Luiz Musa de Noronha (Subsecretario de Gestión de Recursos Humanos)

Mércia de Souza Azevedo

EMAIL DE CONTACTO

ensinomedio@educacao.mg.gov.br

peas.mercia.azevedo@educacao.mg.gov.br

TELÉFONO

(+55 31) 3915-3652 / (+55 31) 3915-3730 / (+55 31) 3915-3494

PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

Hace falta que cada vez más los maestros en la escuela primaria y secundaria trabajen en un entorno de colaboración que posibilite a los alumnos un aprendizaje más consolidado.

AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2004

### OBJETIVOS

Formar profesores para el desarrollo de proyectos relacionados con la creación, desarrollo, mejora y perfeccionamiento de actividades de aprendizaje y métodos de enseñanza que fomenten:

- a) la iniciativa, el liderazgo y la cultura del trabajo colaborativo;
- b) los procesos y recursos de enseñanza innovadores, con énfasis en el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación y la exploración de posibilidades pedagógicas que ofrece la Internet;
- c) los espacios de difusión de la cultura, la ciencia y la tecnología, con el objetivo de enriquecer el plan de estudios y un mayor fortalecimiento de las relaciones con la comunidad escolar.

### COBERTURA

Estadual

### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

El PDP es un componente del Proyecto "Rendimiento y Capacitación de Maestros", destinado a promover la valoración del profesorado, el desarrollo profesional de los educadores, la difusión de la cultura del trabajo en grupo en las escuelas públicas que conforman la Red de Escuelas-Referencia y el cumplimiento de los requisitos establecidos en el proceso de selección.

La estrategia prevé la puesta en práctica y evaluación de Proyectos de Desarrollo Profesional, elaborados y propuestos por Grupos de Desarrollo Profesional (GPD), constituidos por expertos y profesores de una misma escuela estadual (8-16 miembros), bajo la coordinación del Coordinador del GPD y la dirección de un supervisor GPD. Estos profesionales de GPD son expertos que tienen experiencia en la formación de los profesores. El GPD opera en el desarrollo profesional de los educadores teniendo en cuenta el escenario de reformulación de la educación básica en Minas Gerais.

El GPD es un grupo estratégico del PDP, vinculado a una escuela (cada escuela participante tiene su propio GPD), que sirve como la unidad básica de referencia y constituye un espacio de realización de las actividades del programa.

El Coordinador del GPD, elegido por los demás miembros del grupo, es una referencia importante para la estructuración del GPD en el papel que le corresponde en el programa. Por su liderazgo e influencia en sus compañeros, tiene un rol fundamental para el funcionamiento y el éxito del proyecto.

El Supervisor del GPD es un profesional especialista cualificado externo a la escuela, con experiencia en formación docente y con capacidad y sensibilidad para reconocer como legítimos los problemas presentes en la escuela. Es responsable de la orientación, supervisión y evaluación de los grupos. Responde por el grupo durante un año, pudiendo la Secretaría Estadual de Educación (SEE) removerlo de esta función en cualquier momento si no se realiza la tarea para la que fue contratado. La SEE evalúa anualmente la participación de todos los supervisores y realiza los cambios necesarios.

Todo GPD tiene su propio Proyecto de Desarrollo Profesional, que debe guardar relación directa con una de las siguientes áreas: Alfabetización; Evaluación Educativa e Institucional; Cultura; Ciencia y Tecnología; Desarrollo de la Enseñanza; Educación Ambiental y Educación Patrimonial.

#### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

El proyecto no contempla un diseño de evaluación.

#### RESULTADOS E IMPACTO

En 2010, 600 GPD llevaron a cabo proyectos de desarrollo profesional, con un número estimado de 9.600 profesores. En 2012, 326 GPD han desarrollado proyectos con un número estimado de 5.216 docentes.

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

- MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. Projeto de Desenvolvimento Profissional de Educadores – PDP: Manual de Orientação. Belo Horizonte, 2004.
- MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. Projeto de Desenvolvimento Profissional de Educadores – PDP: Manual do Coordenador. Belo Horizonte, 2004.
- MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. Projeto de Desenvolvimento Profissional de Educadores – PDP: Roteiro de Estudos das Propostas e Orientações Curriculares. Belo Horizonte, 2004.

**PAÍS**  
**Brasil**

ESTADO/REGIÓN/PROVINCIA

Paraná

NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Programa de Desarrollo Educativo del Estado de Paraná (PDE)

INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA.

Secretaría de Educación del Estado de Paraná.

CIUDAD

Curitiba

ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Cassiano Roberto Nascimento Ogliari

EMAIL DE CONTACTO

cassiano@seed.pr.gov.br

TELÉFONO

(+55 41) 3340-1737 / (+55 41) 3340-1747 / (+55 41) 3340-1705

PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

Los profesores del Estado de Paraná carecen de herramientas técnicas y metodológicas para intervenir adecuadamente en el proceso de aprendizaje y enseñanza, en las escuelas públicas donde llevan a cabo su trabajo.

AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2007

## OBJETIVOS

- El objetivo del PDE es proporcionar a los profesores de las escuelas públicas en todo el estado de Paraná, soportes teóricos y metodológicos para el desarrollo de una educación sistematizada que ofrezca cambios en su práctica. Además, también se propone:
- Posibilitar a los profesores participantes una aproximación al panorama educacional a nivel de leyes, reglamentaciones y convenios; como también a las tendencias pedagógicas y la práctica de análisis en todos los momentos de aprendizaje en cualquier disciplina, a lo largo de la Educación Básica.
- Proporcionar un acercamiento de los profesores a diferentes culturas, posibilitando la construcción de un pensamiento sin prejuicio acerca de estas culturas, presentándolas siempre en su contexto histórico como una forma de educación capaz de resolver la práctica real de la ciudadanía. Se espera formar individuos capaces de pensar por sí mismos y participar activa y críticamente en un proyecto social de interés colectivo.
- Contribuir con el desarrollo profesional de los profesores, ofreciendo información sobre diferentes tendencias pedagógicas. Esto se configura como una contribución al profesor en sus diversas formas de pensar acerca del conocimiento y el aprendizaje de sus alumnos.

## COBERTURA

Estadual

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

El PDE ofrece cursos y actividades en las modalidades presenciales y no presenciales, proporcionando los medios logísticos y tecnológicos para el funcionamiento del programa. La tutoría se basa en los principios de las directrices curriculares educativas de la Secretaría de Educación del Estado. Se configura, también, como un programa de educación continua atento a las necesidades reales que se presentan en la educación básica, superando el modelo de educación continua diseñado de modo homogéneo y discontinuo. Se trata de un programa integrado con las instituciones de educación superior, y con posibilidades de crear condiciones efectivas dentro de la escuela para la discusión y promoción de espacios para la construcción colectiva del conocimiento.

Se forman docentes expertos que orientan el trabajo de redes de profesores, asumiendo dicha tarea durante dos años. Existen tres actividades principales, a saber: actividades de integración teórico-prácticas, actividades de profundización teórica y actividades didácticas y pedagógicas con soporte tecnológico.

El profesor que se une al PDE está fuera de sus actividades de enseñanza durante un período de dos años (de manera total - un 100% - en el primer año y parcial en el segundo, un 25%). Durante este período, el profesor PDE regresa a la Universidad para llevar a cabo un estudio teórico en el campo de la formación. En el diseño del programa, el profesor PDE debe, de una manera sistemática y objetiva, reflexionar sobre las necesidades reales de la enseñanza en la escuela pública, ya que se propone una formación cuyo punto de partida es la realidad escolar. Esto justifica la capacitación en servicio, que además de permitir "corregir" deficiencias recurrentes de los cursos de formación inicial, también ofrece la actualización constante de los docentes.

El profesor participante tiene las siguientes obligaciones:

- asistencia obligatoria a las actividades presenciales del programa, incluyendo los seminarios y talleres;
- lectura de los informes de Teoría y Práctica para la discusión en los talleres colectivos con su formador;

- realización de actividades educativas recomendadas en el programa;
- implementación y entrega de las actividades llamadas: “Tareas de Casa” o “Socializando sus conocimientos”;
- realización de un proyecto para lograr la certificación;
- realizar autoevaluaciones;
- compromiso de efectuar la planificación educativa basada en las líneas del programa.

Los ejes de trabajo del programa son:

- I.- Actividades de integración teoría-práctica: Intervención Escolar Proyecto Pedagógico; Producción didáctico-pedagógica; Proyecto de Intervención en la Escuela de Aplicación; Citas de Orientación en la universidad; Trabajo Final.
- II.- Actividades de profundización teórica: Cursos en la universidad; Seminarios; Reuniones de área; Inserciones Académicas; Video Web Conferencias.
- III.- La enseñanza de las actividades educativas con el uso de apoyo tecnológico: Grupo de Trabajo en Red; Formación Tecnológica; Sistema de Seguimiento e integración en red (SACIR)

La organización del programa no se puede considerar de forma cerrada y única, ya que el contenido de las actividades que constituyen los ejes deben ser articulados de tal manera que las categorías que pertenecen a cada eje estén presentes en todas las actividades del programa.

#### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

El concepto de evaluación que se recomienda en el documento oficial del PDE Paraná, explica que hay que adoptar un proceso continuo, sistemático y progresivo de las actividades desarrolladas por el/la profesor/a participante, sea en su forma individual o colectiva. Esto corresponde a una evaluación de diagnóstico.

No se ha contemplado un diseño de evaluación del Programa como tal.

#### RESULTADOS E IMPACTO

No se dispone de información al respecto.

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Leyes de reglamentación:

- Ley Complementaria nº 130, de 14 de julio de 2010. <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=56184&indice=1&totalRegistros=2>
- Ley Complementaria nº 103, de 15 de marzo de 2004. <http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=7470&indice=1&totalRegistros=1>

Documento Síntesis del Programa: [http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/pde\\_roteiros/documento\\_sintese\\_pde\\_2013.pdf](http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/pde_roteiros/documento_sintese_pde_2013.pdf)

**PAÍS**  
**Brasil**

**NOMBRE DE LA EXPERIENCIA**

GESTAR II (Programa Gestión del Aprendizaje Escolar II) – Formación Continua de profesores de los años finales de Básica

**INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA**

Ministerio de Educación (MEC) Coordinación de Educación Continua - Departamento de Apoyo a la Gestión Educativa - Departamento de la Educación Básica.

**CIUDAD**

Brasilia

**ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA**

Yvelise Arcoverde, Directora  
Adail dos Santos, Coordinador

**EMAIL DE CONTACTO**

yvelise.verde@mec.gov.br  
adailsantos@mec.gov.br

**TELÉFONO**

(+55 61) 2022-8369 / (+55 61) 2022-8374

**PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR**

Las dos áreas del conocimiento donde los alumnos tienen más dificultad son Lengua Portuguesa y Matemática. Es importante, por lo tanto, capacitar a los profesores en el proceso enseñanza-aprendizaje de estas asignaturas, ofreciéndoles herramientas para su trabajo.

**AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA**

2004

### OBJETIVOS

- Colaborar para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las materias de Matemáticas y Lengua Portuguesa.
- Contribuir a la mejora de la autonomía de los profesores en su enseñanza.
- Permitir al maestro desarrollar un trabajo basado en habilidades y competencias.

### COBERTURA

Nacional.

### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

El GESTAR II – Programa de Gestión del Aprendizaje Escolar - es un programa de educación continua en modalidad mixta, con clases presenciales y no presenciales, para los profesores del segundo ciclo de básica de Enseñanza Fundamental en Lengua Portuguesa y Matemáticas. Es, también, un conjunto de actividades educativas, incluyendo discusiones teórico-práctico de los temas. El programa se ha centrado en la creación de una nueva escuela, que contempla la complejidad del mundo contemporáneo y su vínculo con la educación de los estudiantes. Una escuela más democrática y amorosa, que tiene como objetivo la autonomía y autorrealización de cada alumno y, en el horizonte de tiempo que tiene la justicia social, la felicidad y la emancipación de la humanidad.

El enfoque del programa es la actualización de los conocimientos profesionales a través de apoyos y supervisión de las actividades del profesor en el lugar de trabajo.

Se fundamenta en las Bases Curriculares Nacionales de Matemáticas y Lengua Portuguesa del segundo ciclo de Enseñanza Fundamental. El propósito del programa es aumentar la competencia de los profesores y sus alumnos y, consecuentemente, mejorar la capacidad de comprender e intervenir en la realidad socio-cultural.

El diseño Gestar II se basa en una concepción socio-constructivista de la enseñanza-aprendizaje. Desde esta perspectiva, el profesor y los estudiantes, juntos, construyen el conocimiento en el aula, a través de una relación de interdependencia, basada en el interés y la participación activa de los alumnos, y el profesor asume el rol de mediador entre los alumnos y el conocimiento social e históricamente construido.

El programa comprende:

- el desarrollo de un curso de Formación Continua en Servicio (el participante debe estar trabajando como profesor en una escuela pública) que se llevará a cabo en cuatro semestres/ módulos;
- el énfasis en la importancia de la evaluación diagnóstica de los estudiantes cuyos profesores participan en el curso de capacitación, basado en descriptores de Lengua Portuguesa y Matemáticas;

- la organización de actividades de auto-evaluación para los profesores para que ellos puedan mapear su desarrollo profesional;
- la organización de una colección de clases de Lengua Portuguesa y Matemáticas como un recurso de apoyo al aprendizaje de los estudiantes.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Los estudiantes que participan en el programa son evaluados de forma procesual. Pueden realizarse dos evaluaciones diagnósticas de carácter externo: la primera en la línea base (entrada) y la otra al final del programa (salida).

La evaluación del docente tiene como objetivo mapear el desarrollo profesional y continuo durante el Programa de Gestar II. Tiene un carácter dinámico, es decir, trata de detectar los avances y las necesidades de las intervenciones para corregir las rutas de acceso en el proceso de desarrollo y aprendizaje en la formación docente. Es un proceso de aprendizaje, centrado en una perspectiva cualitativa, constituyendo una evaluación permanente y continua.

Todos los actores del programa participan de una auto-evaluación y la evaluación de otros agentes, con todos los detalles de procedimiento del programa, con sus puntos fuertes y áreas de mejora. De este modo, es posible tener una evaluación del programa en general, ya que ofrece elementos de cómo el programa ha cambiado la práctica de profesores en el aula como también los puntos donde se puede mejorar y perfeccionar. Es una evaluación con la participación de los involucrados en el proceso.

### RESULTADOS E IMPACTO

No se dispone de información al respecto.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Presentación general del Programa: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=446&Itemid=](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=446&Itemid=)

- Enlace con el material del programa: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=12383&Itemid=652](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=12383&Itemid=652)
- Orientaciones generales del Programa: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=4814&Itemid=](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=4814&Itemid=)
- Resolución CD/FNDE N° 24: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=7044&Itemid=](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=7044&Itemid=)

**PAÍS**  
**Chile**

**NOMBRE DE LA EXPERIENCIA**

Plan de Formación de Directores de Excelencia

**INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA**

Centro de Perfeccionamiento , Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) del Ministerio de Educación

**CIUDAD**

Santiago

**ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA**

Rodolfo Bonifaz

**EMAIL DE CONTACTO**

rodolfo.bonifaz@mineduc.cl

**TELÉFONO**

56-2-24066639

**PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR**

Necesidad de fortalecer la formación de directivos escolares como líderes pedagógicos para abordar la baja calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

**AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA**

2011

**OBJETIVOS**

El propósito del programa es: impulsar el desarrollo, adquisición y reforzamiento de competencias directivas de los profesionales de la educación, para ejercer el cargo de director de un establecimiento educacional, con el fin último de contribuir a una mejor gestión escolar y al logro de aprendizajes de calidad de los estudiantes.

Objetivos específicos de este Plan son:

- Formar directores como líderes pedagógicos para que gestionen las escuelas enfocándose a los aprendizajes de los estudiantes.
- Potenciar la ley 20.501 que entrega más atribuciones y exigencias a los directores elegidos por la Alta Dirección Pública.
- Incorporar un número sustantivo de directores al sistema que tengan una formación de excelencia.

#### COBERTURA

Nacional.

En dos años se ha becado a 1.584 docentes de todo el país, para realizar estudios de especialización en gestión escolar.

#### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

El Plan de Formación de Directores de Excelencia está dirigido a profesionales de la educación (mayoritariamente del sector subvencionado, aunque también del sector privado) que se desempeñen como directores al momento de la postulación, o aspiren a serlo. Dicho Plan se encuentra estructurado en tres ejes que se señalan a continuación: (1) Formación de Competencias para ejercer el cargo de director de establecimientos educacionales, que considera los siguientes aspectos: a) definición de acciones formativas: programas de magíster, diplomados, pasantías, postítulos, cursos o seminarios de una duración no superior a un año; b) invitación a instituciones formadoras a presentar propuestas de acciones formativas, que son seleccionadas por el CPEIP. Estas instituciones pueden ser Universidades, Fundaciones o Corporaciones dedicadas a la educación, tanto nacionales como extranjeras; c) becas para profesionales de la educación que postulen al Plan de Formación, a través de alguno de los programas seleccionados por el CPEIP. Estas becas cubren el 90% del arancel de la acción formativa, más una asignación mensual de manutención. Los becados deben observar las obligaciones a la beca, que consisten en cumplir con los compromisos académicos y administrativos mientras dure el programa de formación; y la retribución a la beca, que obliga a postular a un cargo en un colegio municipal o particular subvencionado, dentro de los cinco años siguientes a la finalización del programa. (2) Evaluación de Competencias de los beneficiarios del Plan de Formación de Directores, que refiere a la evaluación del nivel de desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes y conocimientos adquiridos por los beneficiarios del programa; actualmente se realiza en modalidad de pre y post-test. (3) Evaluación del Plan de Formación para Directores, que refiere a la realización de una evaluación efectuada por terceros, que permita determinar su efectividad, calidad e impacto. Dicho proceso se encuentra actualmente en diseño por el CPEIP.

La estrategia del programa se ha desplegado en dos direcciones complementarias; por un lado, la promoción y orientación al desarrollo de una oferta formativa para instituciones formadoras, lo que ha significado ampliar de manera significativa la oferta académica de formación de directores escolares y; por otra parte, la promoción y orientación para que más profesionales de la educación desarrollen competencias como líderes pedagógicos, de modo que puedan desarrollar una gestión efectiva en sus centros escolares.

#### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

La evaluación se realiza a través de los siguientes mecanismos: 1) Encuesta de satisfacción a los becarios respecto de los programas formativos en los que han participado. 2) Evaluación de las competencias de los becarios, a través de un pre-y post- test elaborado por el Centro de Estudios del Ministerio de Educación.

3) Plataforma virtual de seguimiento y monitoreo a las instituciones formadoras, donde dan cuenta de los avances y resultados de sus programas. 4) Evaluación de impacto del Plan, actualmente en diseño.

#### RESULTADOS E IMPACTO

Respecto a los resultados del programa se pueden mencionar los siguientes:

- Aumento significativo en el número de programas formativos ofrecidos por diversas instituciones para formar directores, especialmente a nivel de universidades, quienes han ajustado sus programas a las necesidades del sistema educativo escolar.
- Generación de una masa crítica a nivel de Instituciones Educativas Superiores que se orienta a la formación de directores y a la investigación en el área.
- Aumento en el número de profesionales de la educación que se han formado como líderes pedagógicos para dirigir centros escolares.

El programa ha logrado visibilizar a nivel de la política pública el rol fundamental que juegan los directivos escolares en la mejora de la calidad educativa, instalando la idea de la profesionalización de la labor directiva docente, lo que permite conectar a futuro con otras iniciativas relativas a la carrera docente.

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

El plan cuenta con página WEB: [www.formaciondirectores.mineduc.cl](http://www.formaciondirectores.mineduc.cl)

Allí se puede encontrar la documentación oficial relativa al programa, sus componentes, resultados, estadísticas, así como las convocatorias tanto a instituciones como a docentes para postular al plan.

## PAÍS

### Chile

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Programa Red Maestros de Maestros, Apoyo a la Docencia

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) del Ministerio de Educación

#### CIUDAD

Santiago

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Macarena Rojas Flores

#### EMAIL DE CONTACTO

macarena.rojas@mineduc.cl

#### TELÉFONO

24066703

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

El problema se expresa en el reconocimiento que un bajo desempeño de la docencia influye de manera directa en bajos resultados de aprendizaje. De allí que se busque afectar el desempeño de los docentes de aula, para que éstos eleven sus estándares y puedan mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.

Siendo este problema multifactorial, una de las respuestas que se diseña desde la política pública para abordarlo apunta a potenciar una modalidad de desarrollo profesional basado en comunidades de aprendizaje, que promueven el aprendizaje entre pares que se desempeñan en el aula.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2002

### OBJETIVOS

El programa busca fortalecer la profesión docente, mediante el aprovechamiento de las capacidades de las y los profesores previamente acreditados como docentes de excelencia, que voluntariamente integran la Red Maestros de Maestros, contribuyendo éstos, al desarrollo profesional del conjunto de los docentes de aula.

### COBERTURA

Nacional.

A la fecha 1.245 profesores han participado en la Red de Maestros de Maestros.

### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

La Red Maestros de Maestros se constituyó en el año 2002. Nace con la promulgación de la Ley N°19.715 y el Decreto con Fuerza de Ley N°1 de Educación (2002). Se trata de un programa de apoyo a la docencia, que promueve la cooperación horizontal, el aprendizaje entre pares y la constitución de comunidades de aprendizaje como espacios de desarrollo profesional.

Pueden participar en la Red aquellos profesores que: a) hayan obtenido la Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP), b) participen voluntariamente de un proceso de selección en el que se evalúan sus competencias, desempeños y logros profesionales, c) se desempeñen como docentes de aula en establecimientos subvencionados, cumpliendo un mínimo de 30 horas en educación pre-básica o básica y un mínimo de 20 horas en educación media.

La Red apunta a potenciar una modalidad de desarrollo profesional basado en el aprendizaje entre docentes que desempeñan las mismas funciones dentro de las escuelas, esto es, el trabajo en aula. Para el trabajo de los docentes miembros de la Red se toma como referencia territorial la comuna donde cumple funciones el docente; no obstante, el programa se propone potenciar la generación de redes que trasciendan dicha unidad territorial, a través de herramientas tecnológicas, para que así el desarrollo de estas experiencias se pueda convertir en una oferta nacional de fortalecimiento docente bajo la modalidad de aprendizaje entre pares.

Los Maestros y Maestras, realizan asesoría pedagógica a través de Proyectos de Participación Activa (PPA), instancias de formación en servicio según necesidades disciplinares y/o pedagógicas de docentes de aula de establecimientos subvencionados de su comuna. Asimismo, prestan asesoría por medio de la creación de materiales escritos y/o virtuales y participan como mentores de profesionales novatos.

En relación al financiamiento, los docentes presentan propuestas de asesoría y proyectos de participación activa, que son revisados por profesionales del CPEIP, quienes validan, aprueban/rechazan, de acuerdo a indicadores de calidad. Durante la ejecución de los proyectos, cada maestro lleva una bitácora como reporte de su gestión, la que permite autorizar el pago de honorarios que corresponden.

Adicionalmente a lo ya señalado, desde el año 2012, los miembros de la Red cumplen el rol de tutores online de cursos de desarrollo profesional docente impulsados por el CPEIP.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Respecto de la evaluación del programa, éste se realiza a través de los mecanismos normales de seguimiento y monitoreo de los programas gubernamentales, que son ejercidos por el propio Ministerio y por la Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda. Desde el punto de vista interno, profesionales del programa evalúan y seleccionan las propuestas que los maestros presentan para desarrollar proyectos de participación activa. Asimismo, mantienen un monitoreo y acompañamiento de los maestros, uno de cuyos hitos es el encuentro nacional de carácter anual destinado a compartir las mejores experiencias entre pares.

### RESULTADOS E IMPACTO

- Uno de los resultados más destacables de la Red ha sido constituir una experiencia sistemática de cooperación horizontal entre pares, que permite que docentes de excelencia desarrollen, junto a otros profesores, experiencias significativas para la mejora de la enseñanza.
- Por otra parte, permite y estimula que los docentes puedan desarrollar una reflexión pedagógica orientada a diseñar e implementar proyectos de innovación que apuntan directamente a mejorar las condiciones de la enseñanza en el aula.
- La Red de Maestros de Maestros ha desarrollado más de 1.300 PPA en todo el país, lo que ha significado beneficiar a 13.000 docentes de aula de establecimientos subvencionados, que se han nutrido de estas experiencias para mejorar su desempeño por medio de la participación en comunidades de aprendizaje.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

El programa dispone de una página web en la que se puede encontrar información sobre sus orientaciones, los PPA y los proyectos de mentoría que los docentes de la Red realizan junto a docentes principiantes: [www.rmm.cl](http://www.rmm.cl)

Los documentos oficiales de esta experiencia se encuentran contenidos en la Ley N°19.715, del año 2001; el Decreto con Fuerza de Ley N°1, del año 2002 y el Decreto Supremo N° 270 del año 2002. Todas estas normas están disponibles en el sitio WEB: [www.mineduc.cl](http://www.mineduc.cl)

**PAÍS**  
**Colombia**

**ESTADO/REGIÓN/PROVINCIA**

Departamento de Cundinamarca

**NOMBRE DE LA EXPERIENCIA**

El puente está quebrado. Posibilidades formativas en el acompañamiento a docentes de reciente vinculación laboral en colegios públicos de Bogotá.

**INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA**

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura OEI – Instituto para el Desarrollo y la Innovación Educativa IDIE.  
Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico IDEP - Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

**CIUDAD**

Bogotá D.C.

**ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA**

Mireya González Lara

**EMAIL DE CONTACTO**

mgonzalez@oei.org.co

**TELÉFONO**

57-1-3469300 Ext. 123

**PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR**

Los maestros y maestras que comienzan su ejercicio profesional entran en una etapa de aprendizaje docente relevante para lo que será su futuro ejercicio. Los profesores principiantes deben adquirir conocimientos sobre los estudiantes, el currículo y el contexto escolar; diseñar en forma adecuada el currículo y la enseñanza; crear una comunidad de aprendizaje en el aula, y continuar desarrollando una identidad profesional. Las evidencias muestran que este aprendizaje se realiza de manera solitaria, sin apoyos adecuados, constituyéndose esencialmente en un aprendizaje mediante la experiencia. Esta situación constituye un problema que enfrentan las administraciones educativas, y es una de las causas de abandono de los profesores recién titulados.

## AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2010

## OBJETIVOS

General

- Contribuir a la comprensión de las vivencias, los saberes y las prácticas de los docentes en la escuela por parte de los nuevos docentes vinculados.

Específicos

- Reflexionar críticamente sobre las prácticas pedagógicas propias y de otros docentes de la institución escolar, con el propósito de comprenderlas y generar condiciones para su transformación y/o fortalecimiento.
- Construir colectivamente comprensiones sobre la escuela, los maestros y los saberes que circulan en la escuela hoy.
- Apropiar sentido de la reflexión pedagógica y de la sistematización como posibilidades de crecimiento personal y profesional.
- Reconocer las culturas escolares de las instituciones educativas en las que laboran los docentes.

## COBERTURA

141 docentes y 22 colegios oficiales de la ciudad de Bogotá.

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

Estrategia de acompañamiento mediante asesores de campo con experiencia en el trabajo pedagógico.

Modalidades de trabajo: reuniones de cada grupo en el colegio durante la jornada laboral; reuniones en los colegios durante los días de jornadas pedagógicas; encuentros personalizados, mediante visitas que el asesor hace a los colegios y conversación individual con los maestros y las maestras. Los asesores de campo realizan la inducción a cada uno de los momentos del proyecto, proporcionan las referencias conceptuales y metodológicas correspondientes, animan las discusiones en los grupos y asesoran los trabajos individuales.

Puesta en común de los resultados de estas actividades en encuentros locales (ejercicio colectivo de producción de saber pedagógico mediante el cual los relatos de sus ejercicios en las instituciones son sometidos al examen crítico con el fin de llevarlos al nivel de experiencia construida). De manera permanente, todos estos asuntos son examinados en las reuniones semanales del equipo técnico a las cuales asisten, en calidad de miembros del mismo, los asesores de campo.

El proyecto se desarrolla en cuatro momentos:

- *La sorpresa*: ¿cuál ha sido la experiencia de llegada de los maestros recién vinculados a sus colegios? ¿Qué les dice esa experiencia sobre la escuela y el maestro hoy?

- *La invención*: el reconocimiento de la propia práctica pedagógica e identificación de aquello que se considere de mayor sentido para ser compartido con otros colegas.
- *El espejo*: reconocer lo que ha significado ser maestro en Bogotá a través de la historia de vida de un maestro antiguo.
- *El árbol*: identificar las prácticas pedagógicas de su institución educativa que sorprenden a los docentes, para documentarlas y analizarlas de manera colectiva. Se realizó una segunda fase, en 2013, en el marco del proyecto Maestros que Aprenden de Maestros con participación de la OEI y la Secretaría de Educación de Bogotá.

#### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

No se realizó evaluación sino un proceso semanal de seguimiento en el equipo técnico complementado con los trabajos realizados con los participantes en los encuentros locales y en un encuentro distrital. En estas jornadas de producción de saber se hacía la valoración del proceso.

#### RESULTADOS E IMPACTO

- Relatos sobre el maestro, la escuela y los ámbitos locales actuales en Bogotá.
- 61 Historias de vida de maestros de reciente vinculación y de maestros referentes
- Maestros referentes que se constituyen en mentores de los docentes de reciente vinculación
- Rutas de trabajo de los docentes de reciente vinculación que valoran la riqueza pedagógica de la escuela, los maestros y los ámbitos locales.
- Montajes estéticos realizados por los docentes de reciente vinculación acerca del maestro, la escuela y los ámbitos locales en la contemporaneidad
- Diálogos intergeneracionales, interinstitucionales e interlocales acerca de los maestros, las escuelas y los entornos locales.
- Lectura de las políticas educativas en la vida de las escuelas y construcción de propuestas de políticas educativas en diferentes planos (el sujeto, la institución escolar, la localidad y el D.C).
- Instalación del sentido de la experiencia en la Secretaría de Educación de Bogotá D.C.
- Grupos de maestros organizados en 22 colegios

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Todo Pasa... Todo Queda. Historias de Maestros de Bogotá. IDEP-OEI. ISBN 978-958-8780-05-04. Serie Investigación IDEP, Bogotá, Primera Edición, Octubre de 2012.

<https://sites.google.com/site/puenteestaquebrado/>

## PAÍS

### Colombia

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Expedición Pedagógica Nacional de Colombia, UPN

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA.

Movimiento Expedición Pedagógica con coordinaciones nacionales y regionales.

#### CIUDAD

Bogotá

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Los expedicionarios son un movimiento social que no depende de una determinada institución.  
Pilar Unda, profesora de la Universidad Pedagógica Nacional es actualmente la persona de contacto

#### EMAIL DE CONTACTO

pilunda@gmail.com

#### TELÉFONO

(57) (1) 2537796

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

La Expedición Pedagógica nace como una movilización social por la educación frente a la necesidad de reconocer las iniciativas y propuestas pedagógicas que proponen los maestros en relación con las condiciones específicas de sus territorios, de las poblaciones y de las instituciones educativas en las cuales trabajan.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

1999

#### OBJETIVOS

1. Impulsar una amplia movilización del magisterio y de otros intelectuales de la educación con el propósito de colocar en un lugar central del interés nacional el papel de la pedagogía y la acción de los maestros en el ámbito social y cultural.
2. Hacer visible la dimensión política de la pedagogía y las implicaciones culturales de la escuela.

3. Posibilitar que el país conozca, desde la voz y la acción de los maestros, la riqueza y diversidad de modos de hacer escuela hoy, de manera que se le pueda reconocer sus posibilidades, sus límites y sus condiciones actuales de existencia.
4. Crear condiciones para la conformación y consolidación de comunidades de saber que generen pensamiento y procesos de invención de prácticas pedagógicas.

#### COBERTURA

Nacional.

La Expedición ha recorrido más de 20 departamentos del país, han participado cerca de 2.500 personas, entre ellos 700 maestros viajeros y 1.500 maestros anfitriones.

#### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

La Expedición Pedagógica se desarrolla a través de los viajes de los maestros por sus regiones, se propone construir una nueva mirada de sí mismos y de la escuela. Es otra propuesta de formación de maestros, una ruptura con aquellas miradas que intentan una homogenización de las escuelas, de los maestros y de sus prácticas.

Dado el supuesto de la diversidad de regiones, de poblaciones y de culturas en Colombia, la primera acción a realizar ha consistido en convocar, a través de las redes de maestros, a las organizaciones e instituciones educativas de sus respectivas regiones para conocer y construir colectivamente la propuesta, a partir de las características y las iniciativas de cada lugar. Se han vinculado hasta el momento 310 organizaciones, entre universidades, secretarías de educación, sindicatos regionales, organizaciones no gubernamentales, iglesia, redes y organizaciones pedagógicas de maestros, así como otras instituciones del orden nacional e internacional como la Fundación Ford. Los equipos regionales, así constituidos, además de elaborar la propuesta, se encargan también de gestionar condiciones y recursos, diseñan las rutas, contactan y preparan a los maestros “anfitriones” en cada lugar, convocan y seleccionan los viajeros, organizan los viajes y realizan el proceso de formación, con el apoyo del Equipo de Coordinación Nacional.

La formación da inicio a la realización de un viaje en el orden del pensamiento, la construcción de otra mirada, una ruptura con la aproximación diagnóstica que ha caracterizado la mirada del sistema sobre la escuela y el maestro, es una preparación para el encuentro con esa otra escuela - en plural - que emerge desde la cotidianidad y las iniciativas de sus maestros, incluye una “caja de herramientas” – cuadernos de notas, diarios de campo, observaciones, entrevistas, grupos de discusión, historias de vida – para registrar, ya sea a través de la fotografía, del video, de la escritura o del dibujo, lo vivido a lo largo de las rutas. Los expedicionarios y expedicionarias comparten experiencias, realizan investigación in situ en las escuelas y comunidades que visitan, registran, intercambian, sistematizan y generan un proceso de aprendizaje colectivo entre los docentes que llegan a las escuelas y los docentes que los reciben. (UNDA, OROZCO y RODRÍGUEZ en: [http://www.pedagogica.edu.co/storage/nn/articulos/nodynud10\\_04arti.pdf](http://www.pedagogica.edu.co/storage/nn/articulos/nodynud10_04arti.pdf))

Después de las 167 rutas realizadas durante los años 2000 y 2001, se pusieron en marcha otros viajes como la Ruta Afrocolombiana, la Ruta de las Escuelas Normales sobre formación de maestros, la Ruta por la Primera Infancia, la Ruta por los municipios del departamento de La Guajira, la Ruta Náutica por el Río Cauca, que pone su acento en la cuestión ambiental.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Los Seminarios Nacionales que se realizan dos veces por año como mínimo, permiten identificar el estado de los procesos en cada región; a partir de ello se acuerdan las acciones, planes y propuestas a realizar. Más que una mirada retrospectiva, se trata de crear condiciones para hacer avanzar el proceso teniendo en cuenta los intereses, las condiciones y las dinámicas que se tienen.

### RESULTADOS E IMPACTO

Los viajes producen a su paso por veredas, pueblos y ciudades una movilización social por la educación, los maestros generan encuentros, conversan, escuchan, observan, registran y proponen. El esfuerzo intelectual se centra en la producción colectiva de saber, el reconocimiento, valoración y visibilización de la riqueza pedagógica, pasa por la organización y sistematización de los múltiples registros y relatos y avanza en la dilucidación y mapificación de la diversidad pedagógica.

Así, la Expedición implica al maestro en una producción que hasta ahora le había sido negada, con lo cual se ha generado un tránsito en el que éste se reconoce ya no solo como portador, sino como productor de saber pedagógico. La pedagogía se reconoce situada, conectada con territorios y condiciones de vida, con las cuales interactúan críticamente los maestros, lo cual ha dado lugar a la noción de geopedagogía y a la visualización de una perspectiva en la cual se reconocen como sujetos de política. Al momento se han publicado 11 libros, 36 videos sobre aquellas prácticas que más han sorprendido a los viajeros y numerosos artículos.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

EXPEDICIÓN PEDAGÓGICA NACIONAL (2001) Pensando el Viaje, No. 1, Universidad Pedagógica Nacional.

EXPEDICIÓN PEDAGÓGICA NACIONAL (2001), Preparando el Equipaje, Universidad Pedagógica Nacional.

EXPEDICIÓN PEDAGÓGICA NACIONAL (2001), Huellas y Registros, Universidad Pedagógica Nacional,

EXPEDICIÓN PEDAGÓGICA NACIONAL (2003), Caminantes y Caminos, Expedición Pedagógica en Bogotá, Universidad Pedagógica Nacional-FRB.

EXPEDICIÓN PEDAGÓGICA NACIONAL (2005), Recreando Rutas y Senderos Pedagógicos, Valle, Cali y Región Norte del Cauca, Universidad Pedagógica Nacional-Universidad del Valle.

EXPEDICIÓN PEDAGÓGICA NACIONAL (2005), Con los dedos en la filigrana, una mirada crítica a los tejidos metodológicos de la Expedición Pedagógica, Universidad Pedagógica Nacional.

EXPEDICIÓN PEDAGÓGICA NACIONAL (2005), Rutas de Vida, Maestros, Escuelas y Pedagogía en el Caribe Colombiano, Universidad Pedagógica Nacional.

EXPEDICIÓN PEDAGÓGICA NACIONAL (2006), Recorriendo el Cauca Pedagógico, Colombia, Universidad Pedagógica Nacional-Universidad del Cauca.

EXPEDICIÓN PEDAGÓGICA NACIONAL (2006), Pedagogía, Territorio y Cultura, Colombia, Universidad Pedagógica Nacional.

Martínez, Alberto, Unda María del Pilar y Mejía, Marco Raúl (2002), El itinerario del maestro: de portador a productor de saber pedagógico, Veinte Años del

Movimiento Pedagógico, Bogotá: Editorial Magisterio – Tercer Milenio, pp. 61 -94.

Mejía, Marco R, Unda, Maria del Pilar y Boada, Mercedes (2008), El proceso de producir saber en la Expedición Pedagógica colombiana, Revista Internacional Magisterio, No. 33, pp. 53-57.

Messina, Graciela y Quiceno Humberto (2002), Expedición a la Expedición Pedagógica Nacional, Evaluación Internacional. Expedición Pedagógica.

Rodríguez, Abel (2002), El Movimiento Pedagógico: un encuentro de los maestros con la pedagogía, Veinte Años del Movimiento Pedagógico, Editorial Magisterio – Tercer Milenio, pp. 15 - 60.

Unda, Maria del Pilar y Guardiola, Aroldo (2008), Una década de Expedición Pedagógica, Novedades Educativas pp. 78-81.

VIAJE MAESTRO, serie documental con 32 capítulos para Televisión realizada con la Universidad Pedagógica Nacional para Señal Colombia.

## PAÍS

### Colombia

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Programa Todos a Aprender (PTA)

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Ministerio de Educación Nacional

#### CIUDAD

Bogotá

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Julio Alandete Arroyo

#### EMAIL DE CONTACTO

julio.alandete@mineducacion.gov.co

#### TELÉFONO

2222800 Ext. 2243

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

- Bajo nivel de aprendizaje de los estudiantes de acuerdo a las evaluaciones nacionales (SABER) e internacionales (PISA).
- Déficit importante de conocimiento disciplinar y didáctico de las disciplinas por parte de los docentes.
- Aumento de la brecha entre educación ofrecida por el Estado y por particulares en detrimento de la primera.
- Aumento de la brecha entre la Educación Rural y la Educación Urbana.
- Necesidad de generar ambiente de aprendizaje altamente efectivo como responsabilidad del colectivo de maestros de cada escuela y, por lo tanto, de apoyar su desarrollo profesional.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2011

### OBJETIVOS

- Mejorar las condiciones de aprendizaje en los establecimientos educativos focalizados y, con ello, el nivel de las competencias básicas de los estudiantes matriculados en ellos entre transición y quinto grado.

De acuerdo con esto, la meta general expresada cuantitativamente es que más del 25% de los estudiantes de estos establecimientos educativos ascienda de nivel, al menos en las áreas de Lenguaje y Matemáticas, en la prueba SABER de 3° y 5°, en la aplicación de 2014.

### COBERTURA

De acuerdo al Plan Sectorial de Educación 2011-2014, la meta propuesta significa que el PTA alcanzará, al finalizar el 2014:

- 2,3 millones de estudiantes.
- 70.000 educadores, entre docentes de aula y directivos.
- 3.000 establecimientos educativos, localizados en 608 Municipios.

### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

Para lograr los objetivos de calidad educativa propuestos por el Ministerio de Educación Nacional, se ha diseñado el Programa Todos a Aprender, que tiene como componentes: proporcionar materiales didácticos para los docentes y los estudiantes; formar a los docentes en lo disciplinar y didáctico con acompañamiento en el aula; acompañar a los directores y rectores de los establecimientos educativos en la gestión académica; evaluar procesos y resultados tanto de los estudiantes como del programa; y desarrollar una estrategia comunicativa que permita que toda la comunidad se sienta responsable del mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes. El programa cuenta con coordinadores por componentes, 100 formadores que apoyan a las entidades territoriales generan acompañamiento a los establecimientos educativos conformando equipo con 3.000 tutores que, por medio de sus acciones de formación situada, forman a docentes de básica primaria y orientan procesos pedagógicos armonizados con material educativo, y referentes de calidad.

El programa desarrolla las siguientes acciones:

- Desde el componente pedagógico, se distribuye material educativo para estudiantes y maestros que son recursos para las prácticas de aula y a partir de la reflexión de su uso pedagógico se busca que se incorporen a la clase de tal forma que permitan el mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje. De igual manera, se cuenta con la actividad diagnóstica, que es una prueba diseñada para identificar los diferentes niveles de desarrollo conceptual de los estudiantes en matemáticas y lenguaje, proporcionando informes por estudiante, curso, grado, establecimiento educativo y entidad territorial.
- Desde el componente de formación situada, se establecen redes de aprendizaje y procesos de formación docente contextualizados a la realidad de cada una de las aulas.
- Desde el componente de gestión educativa, se llevan a cabo la formación de rectores y el fortalecimiento de procesos de gestión local, departamental y nacional, líneas de acción que confluyen al objetivo del mejoramiento de la calidad educativa. Además, se realiza una evaluación del programa desde miradas externas que aportan a la consolidación de un programa pertinente y oportuno para la atención integral de establecimientos educativos con índices de mejora.
- Desde el componente de condiciones básicas, la gestión intersectorial permite aunar esfuerzos para el mejoramiento de los factores asociados a la deserción escolar.

- Finalmente, el componente de comunicación y movilización, contribuye a la sensibilización y compromiso por realizar acciones que permitan la calidad de la educación desde el rol que cada una de las personas de la comunidad educativa desempeña.

El Programa contempla las siguientes fases:

FASE I: 2011, diseño, concertación y primeros acercamientos

FASE II: 2012, construcción de capacidad de formación

FASE III: 2013, consolidación del modelo

FASE IV: 2014, búsqueda de sostenibilidad

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Para evaluar el desarrollo y efectividad del Programa Todos a Aprender y de cada uno de sus componentes, se establece una evaluación continua de procesos y resultados, con el propósito de identificar los puntos estratégicos de intervención y las necesidades particulares para la implementación de estrategias del programa que aún no se han abarcado, así como, detectar posibles dificultades para adoptar correctivos inmediatos a lo largo de toda la implementación del mismo. Para cumplir con estos propósitos, se desarrollan dos tipos de evaluación:

1. Evaluación de procesos y resultados: tiene un carácter mixto de corte cuantitativo, desde el cual se identifican los aspectos generales de la implementación del programa en el contexto regional y local, en las institucionales y en el aula; y de corte cualitativo, enfocado en las dinámicas de las prácticas de aula, uso de los referentes de calidad en lenguaje y matemáticas y de los materiales educativos entregados por el programa. Sobre esta evaluación, durante el año 2012, se realizó la evaluación del programa, que constituye la línea base para medir los avances en el tiempo, por lo cual la evaluación que se realice durante el año 2013 debe dar continuidad al proceso de evaluación desarrollado y realizar análisis comparativos para la toma de decisiones para el mejoramiento del programa.
2. Evaluación del impacto del Programa: se hace necesario realizar una evaluación comparativa entre los resultados en las pruebas diagnósticas y las pruebas SABER, a partir del tipo de focalización que incluye textos entregados y su uso pedagógico, pruebas diagnósticas y la retroalimentación de los resultados en la transformación de las prácticas de aula, acompañamiento de tutores, experiencia y nivel de estudio de tutores.

### RESULTADOS E IMPACTO

El desarrollo del Programa Todos a Aprender en cada uno de los establecimientos educativos ha generado que sus dinámicas internas empiecen a cambiar y se hagan conscientes las acciones que obstaculizan los procesos de enseñanza y aprendizaje, para así generar estrategias pertinentes para el desarrollo de competencias de sus estudiantes. Este proceso de transformación ha contagiado a otros establecimientos educativos y ha llamado la atención a las Secretarías de Educación que solicitan constantemente apoyo en formación situada, dotación de materiales educativos, apoyo a procesos de gestión, entre otros.

Por lo anterior, la cobertura de establecimientos educativos se ha ampliado de tal forma que las metas planeadas para el programa se han superado significativamente.

Actualmente, el Programa Todos a Aprender beneficia a:

- 2.365.000 estudiantes
- 50.000 docentes y directivos docentes
- 4.382 establecimientos educativos (22.247 sedes) en 833 municipios, en 80 Secretarías de Educación certificadas.

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Los documentos del programa se encuentran en su página web <http://www.mineduccion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48336.html>

1. Sustentos del PTCE.
2. Presentación del PTCE.
3. Guía para actores involucrados en el programa.

## PAÍS

### Ecuador

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo, SíProfe

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA.

Ministerio de Educación

#### CIUDAD

Quito

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Miriam Aguirre, Subsecretaria de Desarrollo Profesional.

Martha Cabello, Directora Nacional de Formación Continua.

#### EMAIL DE CONTACTO

miriam.aguirre@educacion.gob.ec

martha.cabello@educacion.gob.ec

#### TELÉFONO

02-2 396 1348

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

El proyecto surgió para resolver las siguientes problemáticas:

- 1.- Necesidad de mejorar los resultados de la evaluación de las pruebas del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas (SER), para docentes y estudiantes.
- 2.- Ausencia de estándares de calidad y lineamientos para la acreditación de los programas de formación inicial de los docentes y directivos escolares que ofrecen las universidades y los institutos pedagógicos.
- 3.- Ausencia de nuevas metodologías y estrategias en los planes de capacitación y mejoramiento profesional de maestros, directivos escolares, asesores y técnicos docentes.

- 4.- Inexistencia de un sistema que tome en cuenta los estándares de calidad para la docencia, de acuerdo con criterios internacionales especialmente adecuados a las necesidades educativas del país.
- 5.- Inexistencia de programas de inducción, acompañamiento y seguimiento para los nuevos docentes que ingresan al magisterio nacional.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2008

#### OBJETIVOS

General

Fortalecer el Sistema Integral de Desarrollo Profesional, en sus niveles de inducción, formación continua y acompañamiento de los profesionales del sistema educativo nacional, en articulación con la formación inicial del docente.

Específicos

- a) Incrementar la cobertura de los actores del sistema educativo a través de los cursos de inducción, formación continua y aplicación de acompañamiento garantizando la equidad territorial.
- b) Mejorar la calidad de la oferta de inducción, formación continua y acompañamiento.
- c) Fortalecer los procesos del Sistema Integral de Desarrollo Profesional.

#### COBERTURA

Nacional.

El universo a que se dirige el programa es de 161.074 docentes fiscales y fismisionales registrados en el Archivo Maestro de Instituciones Educativas (AMIE), 2012.

#### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

Este sistema, basado en el Plan Nacional del Buen Vivir, contribuye a “generar procesos de capacitación y formación continua para la vida, con enfoque de género, generacional e intercultural articulados a los objetivos del Buen Vivir”<sup>5</sup>, (objetivo 2, política 2.4), actualizando los conocimientos y prácticas pedagógicas en el aula de los docentes, así como también la formación y acompañamiento a directivos.

El SíProfe, ofrece cursos de formación continua, de acuerdo a las categorías establecidas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural: remediales destinados a resolver vacíos de la formación inicial (entre 10 y 60 hrs.); complementarios, de actualización curricular (entre 10 y 50 hrs.); de orientación y acogida a los docentes (entre 8 y 16 hrs.) y directivos fiscales de los niveles de educación inicial, básica y bachillerato (60 hrs.). El programa atiende a los sectores rurales y urbanos a nivel nacional. La mayoría de los cursos, hasta el momento, son presenciales. Sin embargo en el último año se abrió una oferta de cursos en línea para ciertas temáticas.

---

<sup>5</sup> República del Ecuador. Plan Nacional de Desarrollo. Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013. Construyendo un Estado plurinacional e intercultural. Versión Resumida. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – SENPLADES, 2009. Quito, Ecuador (segunda edición).

Para el inicio del proceso de capacitación en el 2008, se priorizaron cursos para mejorar los resultados de las pruebas SER (pruebas de logro de aprendizaje de los estudiantes). En tal situación, se seleccionaron temas remediales, como por ejemplo: lectura crítica, didácticas, desarrollo del pensamiento crítico, entre otros. Para el año 2010, se incorporaron temáticas de capacitación referidas a la actualización y fortalecimiento curricular, proceso que se implementó a nivel nacional en los niveles de Educación General Básica.

Los cursos son impartidos por instructores que realizaron un proceso de selección-formación-selección. Se efectúa una selección de los postulantes a instructores: de acuerdo a los perfiles requeridos, a la temática del curso y a una prueba de preselección. La elección de los instructores tiene varias etapas. Una primera etapa de preselección entre postulantes que cumplen los perfiles requeridos y aprueban un examen de preselección. Luego, estos postulantes pre-seleccionados toman el curso para instructores y son seleccionados quienes lo aprueban con una calificación mínima del 70%. La evaluación considera una ponderación del 40% para el desempeño del postulante en el curso y de un 60% para una prueba final. "Se trata de cursos intensivos, en la medida que se llevan a cabo en periodos que varían entre una y dos semanas, según el caso. Los contenidos del curso dirigido a instructores son exactamente los mismos que recibirán los docentes, con la diferencia de que, además, se les transfiere la metodología de capacitación necesaria para trabajar con los docentes".

#### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Los docentes son calificados en un 60% por la prueba de salida que evalúa la comprensión de conceptos y la capacidad de tomar decisiones para resolver problemas y/o casos relacionados con la temática del curso; y un 40% corresponde a las notas de trabajo de campo, tareas, trabajos grupales e individuales. El curso se aprueba con un mínimo de 70%.

El Ministerio de Educación está desarrollando, este año, un sistema de evaluación e impacto de los cursos de formación continua en docentes y directivos y especialmente en los estudiantes.

#### RESULTADOS E IMPACTO

Entre los años 2008 y 2012, se ha capacitado un total de 292.765 docentes que han seguido entre uno y tres cursos, (esta cifra es mayor a la que se reporta en el ítem de Cobertura porque hay profesores que han tomado más de un curso).

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

- Documento del Proyecto del Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo 2012
- Base de datos del sistema de información y datos del SiProfe.

Información adicional puede encontrarse en:

[http://sime.educacion.gob.ec/Modulo/SIPROFE/index.php?mp=9\\_0#](http://sime.educacion.gob.ec/Modulo/SIPROFE/index.php?mp=9_0#)

## PAÍS

### Ecuador

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Programa de Mentoría: apoyo pedagógico en aula a docentes para mejorar sus prácticas.

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA.

Ministerio de Educación

#### CIUDAD

Quito

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Miriam Aguirre, Subsecretaria de Desarrollo Profesional.  
Martha Cabello, Directora Nacional de Formación Continua.

#### EMAIL DE CONTACTO

miriam.aguirre@educacion.gob.ec  
martha.cabello@educacion.gob.ec

#### TELÉFONO

023981314

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

Necesidad de acompañamiento pedagógico a los docentes en el aula, en particular a los docentes principiantes, mediante una formación integral en servicio que incluye acompañamiento pedagógico y espacios de reflexión entre colegas.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2010

#### OBJETIVOS

General:

Contribuir al mejoramiento de la calidad de la docencia y de los aprendizajes de niñas, niños y adolescentes de escuelas con resultados insuficientes en las

evaluaciones del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de cuentas (SER), mediante la puesta en marcha de un sistema dual y simultáneo de formación a docentes de educación básica, provisto por acompañantes pedagógicos o mentores.

En la primera etapa de pilotaje se formularon los siguientes objetivos

1. Obtener un modelo de programa de Mentoría que incluya las particularidades de aprendizaje en los docentes ecuatorianos y el sistema nacional de educación para futuras implementaciones del programa de formación de mentores.
2. Capacitar en habilidades pedagógicas a docentes de escuelas rurales pertenecientes a las cuatro regiones naturales del país y formar maestros en nuevas competencias pedagógico-curriculares.
3. Producir un paquete instruccional, de acuerdo a las necesidades de los docentes a partir de los aprendizajes adquiridos en el trabajo de campo, que servirá para guiar la formación a mentores y maestros/as fiscales en las etapas de ampliación de cobertura.

## COBERTURA

Nacional

En la etapa piloto se beneficiaron 228 docentes acompañados, con nombramiento o contrato.

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

El programa de Mentorías se implementará en cuatro etapas: 1era. Pilotaje del modelo de formación dual a mentores y docentes; 2da. Consolidación de las habilidades de apoyo pedagógico de los mentores ya formados con nuevos docentes y producción del paquete instruccional para formar nuevos mentores; 3ra. Formación de nuevos mentores mediante los ya formados (y la consecuente ampliación de cobertura); y 4ta. Balance de resultados del programa. A continuación, se describe la primera etapa ya implementada.

Los mentores realizan capacitación y acompañamiento pedagógico a otros maestros fiscales (principiantes y en ejercicio) en sus escuelas y aulas de clase, con el objetivo de mejorar sus prácticas de enseñanza y así contribuir al mejoramiento de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

Los docentes mentores han sido capacitados considerando tres dimensiones de su accionar: rol de docente en su aula, rol de acompañante pedagógico y rol de investigador.

Los mentores recibieron una capacitación intensiva mediante 6 seminarios-talleres, de una o dos semanas de duración cada uno, y posteriormente a los eventos de formación, trabajaron con los docentes a su cargo. El objetivo de los seminarios-talleres es que los mentores:

1. Comprendan las instituciones escolares como culturas complejas y su rol de mentores como agentes de cambios pedagógicos.
2. Usen estrategias de reflexión y negociación para introducir innovaciones en las prácticas educativas de los maestros.
3. Aprendan a replantear en los docentes sus comprensiones sobre el aprendizaje humano, a la luz de la investigación contemporánea sobre el tema.

4. Sepan diseñar procesos de formación de maestros.
5. Aprendan a observar procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula y a usar esos datos para:
  - ayudar a los maestros a comprender la relación entre el diseño de sus clases y el aprendizaje de los estudiantes;
  - ajustar sus estrategias de intervención como mentores (talleres, observaciones y retroalimentación).
6. Aprendan a retroalimentar a los docentes sobre su desempeño, usando una comunicación empática.
7. Guíen a los docentes en el uso del actual currículo, las guías didácticas y los textos del Ministerio, de manera flexible para su planificación del aprendizaje.
8. Guíen a los docentes a comprender y usar la evaluación como herramienta para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
9. Orienten a maestros de aulas multigrado en el diseño versátil de ambientes que favorezcan diversos niveles de aprendizaje.
10. Comprendan el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como herramientas para favorecer el aprendizaje.

Así como los mentores proporcionaron seguimiento a los docentes, el equipo de consultores del Ministerio proporcionó seguimiento a los mentores, mediante 3 o 4 visitas a lo largo del pilotaje. Estas visitas tuvieron el objetivo de proveer orientaciones in-situ a los mentores, mientras ellos trabajan con los docentes a su cargo y, además, ayudarlos a reflexionar sobre su propia práctica como docentes. El cambio en las concepciones y prácticas de los mentores fue fundamental para lograr una comprensión desde la experiencia vivida, de lo que supone hacer innovaciones pedagógicas.

El programa de formación de mentores se inició con un equipo de pedagogas y también un equipo de investigación. Es en las aulas donde confluyen y se evidencian todas las políticas que el Ministerio de Educación ha implementado, por lo que el haber probado y retroalimentado este proceso a través del equipo de investigación, ha permitido tener la seguridad de que se contribuye a formar un ciudadano conocedor de su realidad, responsable con su entorno, creativo y autónomo que no solo lo exige la Constitución, sino que lo requiere el mundo contemporáneo.

#### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Respecto de la evaluación de los mentores se aplicaron estrategias para evidenciar los aprendizajes que consistían en elaboración de conceptos, reflexiones, planificaciones de clases, sistematización de información, argumentaciones a partir de lecturas con fundamentaciones pedagógica y científicas.

Para evidenciar el desempeño, se realizaron visitas in-situ para observar y evidenciar la puesta en práctica de los componentes teóricos del programa. Estos desempeños fueron evaluados a través de matrices de desempeños como docentes, como acompañantes, como facilitadores de procesos de capacitación, así como también en las habilidades en el manejo de la información, experticias que se enmarcaron en el cumplimiento de los siguientes indicadores de los cuales citaremos los más relevantes:

1. Diseña actividades que propicien la búsqueda de logros de acuerdo a los diferentes tipos de estudiantes, y a la vez promueve el desarrollo del proceso metacognitivo del aprendizaje de los estudiantes.
2. Planifica, profundizando en los conocimientos disciplinares y con base en la fundamentación pedagógica que el programa les ha proporcionado.
3. Comprende cómo se ha construido históricamente el conocimiento científico y lo articula con los conocimientos que enseña.
4. Incluye actividades que surgen de las necesidades de sus estudiantes durante el proceso sin descuidar el cumplimiento de los objetivos, lo que permite evidenciar la flexibilidad en la gestión de la clase.

En relación a la evaluación de la experiencia como tal, no se dispone de información al respecto.

#### RESULTADOS E IMPACTO

La primera etapa (piloto):

- Generó un modelo de programa que incluye las particularidades de aprendizaje de los docentes ecuatorianos y del sistema nacional de educación para futuras implementaciones de procesos de formación de mentores.
- Capacitó en habilidades pedagógicas a docentes de escuelas rurales, unidocentes y pluridocentes, pertenecientes a las cuatro regiones naturales del país.
- Formó 28 docentes-mentores en todo el país, que acompañaron a un rango de 6 a 12 docentes, en nuevas competencias curriculares, de acompañantes pedagógicos y formadores de otros docentes.
- Apoyó en sus aulas a 228 maestros que se desempeñan entre el 2do y el 7mo año de educación general básica en 112 escuelas rurales unidocentes o pluridocentes de educación intercultural bilingüe y/o escuelas con bajo rendimiento en las pruebas SER de estudiantes..

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

- Diseños de seminarios implementados para la formación de mentores que incluyen documentación y bibliografías.
- Matrices de evaluación utilizadas para el proceso de formación.
- Matrices y fichas de observación del desempeño.
- Folder con proceso de seguimiento de cada participante.
- Todos los documentos a los que se hace referencia constan en el Departamento de Formación Continua del Ministerio de Educación, Programa Mentoría.
- Esta documentación aún no se encuentra disponible en internet.

## PAÍS

### Nicaragua

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Talleres de Evaluación, Programación y Capacitación Educativa (TEPCE)

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA.

El Ministerio de Educación de la República de Nicaragua a través de las Direcciones Generales de Educación Primaria, Secundaria y Formación Docente.

#### CIUDAD

Managua

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Arline Calderón Vásquez, Directora General de Formación Docente.

#### EMAIL DE CONTACTO

calderona@mined.gob.ni

#### TELÉFONO

505 - 22651090, 505 - 22651195, 505 - 22652202

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

- Necesidad de contar con un espacio de evaluación y reflexión entre iguales sobre los procesos de enseñanza - aprendizaje que conduzca a los maestros a evolucionar su diario quehacer pedagógico, pasando de ser transmisores de conocimientos a facilitadores.
- Necesidad de compartir estrategias de enseñanza que los maestros de los diferentes centros aplican, para dar respuesta a las necesidades de aprendizaje de los educandos, además de tomar en consideración las sugeridas en el programa de la asignatura, con base en las particularidades de los estudiantes y la experiencia de los maestros.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2008

## OBJETIVOS

- Desarrollar una planificación pedagógica, didáctica, investigativa, con visión sistémica de los procesos educativos del aula, la escuela y su vinculación con la realidad local, con una amplia participación de los docentes.
- Contribuir a una cultura organizacional basada en la programación, evaluación, como el método de dirección científica del trabajo del Ministerio de Educación (MINED), hasta el aula.
- Fortalecer el desarrollo profesional individual y colectivo del docente, a través de su participación dinámica en los diferentes procesos educativos.

## COBERTURA

Nacional.

Total: 45.000 docentes

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

Los Talleres de Evaluación, Programación, y Capacitación Educativa buscan propiciar espacios de intercambio de experiencias entre los docentes, a través del diálogo y reflexión de su propia práctica y la unificación de criterios y la toma de decisiones para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

La experiencia se realiza el último viernes de cada mes; dicha práctica está contemplada en el calendario escolar.

Los directores de escuela, asesores pedagógicos y docentes destacados, asumen la coordinación del TEPCE.

Estos se desarrollan en los siguientes momentos metodológicos:

- Pre-TEPCE: coordinación previa por un equipo seleccionado para la preparación técnico-metodológica del contenido a desarrollar en el TEPCE.
- TEPCE: espacio pedagógico de evaluación y programación didáctica e intercapacitación docente que se realiza una vez al mes.
- Post-TEPCE: evaluación, por el mismo equipo coordinador, de los resultados obtenidos en el TEPCE.

## ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Cada TEPCE es evaluado por los docentes participantes, reflejando logros y aspectos a mejorar, y cada delegación municipal elabora el consolidado de las evaluaciones que se remiten a la delegación departamental y estas las elevan a la sede central del MINED.

Un desafío es sistematizar dicha experiencia y realizar una evaluación de la misma.

## RESULTADOS E IMPACTO

- Establecidos los mecanismos metodológicos de apoyo entre los docentes.
- Fortalecidas las prácticas pedagógicas y metodologías que conlleven a la innovación y adecuación del currículo.
- Identificada la intercapacitación, como el espacio de respuestas inmediatas a la necesidad del docente.
- Mejoramiento permanente de la calidad del servicio educativo desde los procesos del aula hasta el nivel central.

DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Documento, Dinamización de los TEPCE, [www.nicaraguaeduca.edu.ni](http://www.nicaraguaeduca.edu.ni)

Orientaciones a cada TEPCEP. (INFOMINED)

## PAÍS

### Perú

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP)

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Ministerio de Educación / Dirección General de Educación Superior y Técnico-Profesional (DIGESUTP)

#### CIUDAD

Lima

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Isabel Flores

Liliana Villanueva

#### EMAIL DE CONTACTO

iflores@minedu.gob.pe lvillanueva@minedu.gob.pe

#### TELÉFONO

(00511) 6155800 anexo 26293

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

Limitadas oportunidades de formación docente en servicio, orientadas al desarrollo de la profesionalización docente.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

El PRONAFCAP (2007-2011) estuvo concentrado en un Programa Básico, de corte más instrumental y con énfasis en las áreas de comunicación y matemática y en algunos aspectos del currículo. En el 2009, se iniciaron Programas de Especialización Docente pero continuaron incidiendo en la lógica instrumental con escaso acompañamiento efectivo a la práctica docente en aula.

En 2012, se inician 8 nuevos programas de especialización centrados en el desarrollo personal y profesional de los docentes, en una perspectiva intercultural y de docencia crítico reflexiva. Estos programas se articulan directamente al Marco de Buen Desempeño Docente.

### OBJETIVOS

Fortalecer las competencias y desempeños de los profesionales de la educación establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente, a través de procesos formativos que les permitan lograr: (i) el dominio pedagógico disciplinar de su campo de acción profesional; (ii) las competencias didácticas, investigativas e innovadoras para un manejo efectivo de procesos pedagógicos interculturales que incidan en el logro de los aprendizajes de los estudiantes; (iii) la capacidad de establecer vínculos socioafectivos positivos con sus estudiantes; iv) su desarrollo personal como base del desarrollo profesional docente.

### COBERTURA

Nacional.

Los nuevos Programas de Especialización Docente 2012, se inician con una cobertura de atención de 5.627 docentes de educación inicial, primaria y secundaria, ubicados en 16 regiones del país.

### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

El PRONAFCAP se desarrolla en el marco del Sistema de Formación Continua para profesores y directivos.

A partir de 2012, se formulan algunos cambios en la política de formación docente, creándose nuevos Programas de Especialización.

Para el desarrollo de los programas, el MINEDU establece convenios con Universidades que tienen Facultad de Educación. A partir de ello, la Universidad diseña el Programa de Especialización de acuerdo a los marcos establecidos en los Términos de Referencia de los Programas de Especialización elaborados por el MINEDU y en concordancia con las prioridades y necesidades educativas de cada región. Las universidades, obligatoriamente, tienen que desarrollar sesiones de taller presencial, implementación de plataformas virtuales, monitoreo y acompañamiento a la práctica y asesoría a Círculos de Interaprendizaje (comunidades de aprendizaje).

La descentralización de los programas de formación en servicio incluye la progresiva participación de las instancias de gestión educativa descentralizadas. Para ello, en cada región, se ha conformado una Comisión Regional con representantes del Estado y de la sociedad civil cuya misión es participar en la promoción, planificación, monitoreo y evaluación de los programas de especialización. Asimismo, esta Comisión participa en la sistematización y difusión de las buenas prácticas docentes. Los docentes participantes desde el inicio del programa desarrollan un proyecto de investigación acción, el cual provee herramientas para la deconstrucción de su práctica y la construcción de una propuesta pedagógica alternativa a las reales necesidades del contexto de su institución educativa. Desde una perspectiva crítico reflexiva, se promueve la construcción de saber pedagógico y la autonomía profesional del docente.

Todo ello combinando estrategias de formación centrada en la escuela, formación de comunidades de aprendizaje, uso de medios virtuales y asesoría a proyectos de investigación acción en el aula.

Los Programas de Especialización iniciados en 2012 son:

Comunicación, Matemática y Psicomotricidad, nivel inicial; Comunicación, Matemática y Ciencia, nivel primaria; Educación Intercultural Bilingüe, nivel inicial y nivel primaria; Formación Ciudadana y Cívica, nivel secundaria; Ciencia, Tecnología y Ambiente, nivel secundaria; Comunicación, nivel secundaria y Matemática, nivel secundaria.

## ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

El desarrollo de los programas de formación en servicio se orienta en función de las competencias y desempeños establecidos en el Marco de Buen Desempeño (MBDD), documento que define las competencias y los desempeños que caracterizan la buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica. El MBDD es, por tanto, un referente obligatorio para la definición de los perfiles a lograr en los programas de formación docente en servicio.

Los términos de referencia establecidos por el MINEDU, explicitan los desempeños que deberán lograr los docentes al término del programa y los contenidos fundamentales a partir de los cuales las universidades tienen que contextualizar y orientar sus procesos de evaluación siempre en la línea de un enfoque por competencias.

Al inicio del programa se establece una evaluación de entrada (evaluación del desempeño en aula), luego durante el proceso el Ministerio de Educación supervisa y monitorea el desarrollo del programa en coordinación con las Comisiones Regionales de Coordinación y Monitoreo de la Formación en Servicio.

No se dispone de información sobre un diseño de evaluación del programa como tal.

## RESULTADOS E IMPACTO

Los nuevos programas que se inician en el segundo semestre del 2012, tienen una duración de cuatro ciclos (dos años), por tanto todavía no se puede evaluar su efectividad, pero sí se pueden apreciar algunos avances interesantes a nivel de la participación en los docentes, el impacto de los cambios en la gestión a nivel de las regiones involucradas y el esfuerzo realizado por algunas instituciones formadoras a cargo de estos programas.

- Los docentes han formulado su proyecto de investigación acción.
- En 16 regiones se han constituido Comisiones Regionales de coordinación y monitoreo de los programas de especialización y actualización docente.
- En el Programa de Especialización en Educación Intercultural Bilingüe (7 regiones) se inicia una oferta formativa para los docentes en servicio que laboran en contextos EIB y que articula la práctica pedagógica en aula con herramientas de investigación acción en una perspectiva de educación intercultural bilingüe. A pesar de la relativa deserción de algunos participantes, por la gran movilidad y dispersión del docente rural, existen 1.401 docentes que han aprobado el primer ciclo y ahora están concluyendo el segundo ciclo.
- Se ha concertado con las asociaciones de indígenas en la perspectiva de hacerlos partícipes de la gestión de los programas. Algunos de ellos están integrando las Comisiones Regionales de Coordinación y Monitoreo de los Programas de Especialización. Con estas instancias se viene coordinando la progresiva descentralización de la gestión de los programas de especialización.
- El Programa de Especialización en EIB, está sirviendo de referente para que se desarrollen iniciativas regionales de programas similares que permiten ampliar cobertura de atención para docentes de contextos bilingües.

## DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Se cuenta con algunos informes de monitoreo, plataformas virtuales de las universidades, documentos de las Comisiones Regionales de Coordinación y Monitoreo de los Programas.

## PAÍS

### República Dominicana

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Gestión pedagógica e institucional de la Regional de Educación N° 10

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD) y Centro Cultural Poveda (CCP). (En 2008, ambas instituciones firmaron un acuerdo para realizar de manera conjunta la gestión pedagógica e institucional de la Regional de Educación N° 10, con el propósito de cualificar los procesos de aprendizaje y la mejora de la práctica de los centros educativos que la conforman).

#### CIUDAD

Santo Domingo Norte, Santo Domingo Este, San Antonio de Guerra y Boca Chica

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Argentina Henríquez, Directora de la Regional 10. Centro Cultural Poveda (CCP)  
Rita Ceballos, Miembro del Equipo Colegiado. Centro Cultural Poveda (CCP)

#### EMAIL DE CONTACTO

Argentina Henríquez: gritodevictoria@yahoo.es  
Rita Ceballos: ritaceballos@gmail.com

#### TELÉFONO

+1 809 686-0210 / 809 689- 5689 / 809 689-1525

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

La Regional de Educación N° 10 comprende una de las zonas urbano-marginales más densamente pobladas y empobrecidas del país, con altos índices de pobreza y desempleo, marcadas por inequidades, desintegración familiar, violencia intrafamiliar y de género, abuso de menores, criminalidad, entre otros problemas sociales que le afectan. El desempeño de los centros escolares ha sido poco efectivo, producto de una ineficiente gestión pedagógica e institucional, lo cual repercute en un proceso educativo poco pertinente, con débil significado para la vida de los niños, niñas y jóvenes de esas comunidades. En el nivel de primaria, el aprendizaje en lectura, escritura y habilidades matemáticas es sumamente deficiente. En el nivel medio, la deserción es alta.

## AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2008

### OBJETIVOS

- Generar una propuesta educativa que esté vinculada a un proceso de construcción de aprendizaje con significado para la vida, que promueva transformaciones duraderas no sólo en los actores involucrados sino también en cada centro educativo y sus respectivos entornos.
- Brindar acompañamiento y seguimiento al personal de la Regional 10 a fin de cualificar progresivamente los procesos de aprendizaje y mejorar las prácticas de los centros educativos que la comprenden.
- Contribuir a la prevención y solución de los problemas psicopedagógicos y psicosociales que afectan a los estudiantes de los centros comprendidos en la Regional 10, mediante estrategias de intervención que involucren a todos los actores del proceso educativo.

### COBERTURA

El programa se focaliza en la Regional de Educación N° 10, que atiende una población de 380.688 estudiantes ; 12.824 maestros y maestras, de los cuales 7.426 son del sector público, 4.946 del sector privado y 452 del sector semioficial; y 265 planteles educativos, 637 centros y 2.953 aulas, organizados en seis distritos educativos.

### REVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA:

La experiencia propicia el acompañamiento y seguimiento del personal docente con el fin de cualificar los procesos de aprendizaje. La iniciativa se desarrolla en la Regional 10, en las provincias de Santo Domingo Norte y Santo Domingo Este, en una zona con alta densidad poblacional y elevado nivel de pobreza.

El proceso de atención comienza con un diagnóstico basado en el diálogo con los actores escolares, el cual es facilitado por los orientadores del CCP. A partir del diagnóstico se desarrolla la formación y acompañamiento de maestros y maestras, mediante procesos sistemáticos (talleres, visitas, diálogos) que incluyen el análisis y la reflexión sobre la práctica pedagógica, bajo el criterio de conformar comunidades de aprendizaje. El acompañamiento adopta rasgos y principios específicos según las situaciones particulares de cada contexto escolar y de aula; sin embargo, conlleva un proceso ordenado de intervención pedagógica in situ con las fases siguientes: i) diagnóstico; ii) planificación del acompañamiento; iii) seguimiento a la práctica; iv) auto evaluación y evaluación; y v) construcción de nuevas prácticas.

La intervención tiene como referencia el modelo socioeducativo del CCP, que despliega varias funciones: (1) desarrollo de currículo reflexivo e innovador; (2) metodologías reflexivas y participativas; (3) investigación-sistematización-evaluación para nuevas prácticas; (4) empoderamiento y liderazgo escolar; (5) formación para la vivencia de una fe comprometida.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Como parte de la ejecución de la experiencia, se realiza un proceso de seguimiento y evaluación formativa. En 2012, un equipo de consultoras (Caravallo, Dotel y Cañete, 2012) de la Universidad Iberoamericana (UNIBE) realizó un estudio con el propósito de evaluar el avance de esta experiencia, la cual fue valorada en términos de desarrollo profesional y acompañamiento de los docentes, materiales educativos, mejoramiento de los aprendizajes así como sostenibilidad y replicabilidad (ver resultados en la siguiente sección).

### RESULTADOS E IMPACTO

Los docentes participantes han iniciado un proceso de revaloración de su quehacer educativo y han asumido el compromiso de mejorar la calidad educativa en las aulas. Están desarrollando la conciencia de que su rol va más allá de enseñar a leer, escribir, sumar o restar; están contribuyendo a formar nuevas vidas, nuevos ciudadanos. Como resultado de este proceso los técnicos y directivos están más comprometidos con el cambio, las maestras y los maestros actualizados y entusiasmados, las madres y los padres integrados, las aulas innovadas y los estudiantes participando activamente en su proceso de aprendizaje. Se están construyendo comunidades de aprendizaje [Ferreira Genao, 2012].

Con base en estudios iniciales (Caravallo, Dotel y Cañete, 2012), se han observado aspectos positivos como la presencia de acompañamiento en vez de fiscalización, el inicio de una cultura de reflexión colectiva respecto de la acción y el fortalecimiento de la relación de la escuela con la comunidad. Sin embargo, se ha encontrado también que hace falta un mayor uso de la investigación-acción para revisar la práctica. Aunque las bibliotecas ayudan a fomentar la lectura en el aula, el acceso oportuno a materiales educativos debe ser mejorado. El impacto en indicadores de eficiencia y mejora de aprendizajes de los estudiantes aún no es consistente ni se ha establecido un mecanismo de evaluación de desempeño del docente. Se han identificado mejoras en el área de español, lo que puede estar asociado al fomento de las prácticas de lectura.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

- Sitio electrónico del Centro Cultural Poveda [<http://centropoveda.org/>]
- Sitio Electrónico del proyecto [<http://centropoveda.org/Cogestion-Regional-10.html>]
- Portal electrónico del Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD): [<http://www.see.gob.do/Pages/portada2012.aspx>]
- Caravallo, C., Dotel, O. y Cañete, R. (2012). Consultoría para la Evaluación de la Gestión Educativa y Administrativa de la Regional de Educación No. 10 (informe ejecutivo). Santo Domingo: Universidad Iberoamericana (UNIBE).
- Ferreira Genao, F. (2012). Construcción de conocimiento y formación en valores para una nueva ciudadanía. Presentación en el VI Seminario Internacional de Orientación Escolar 2012. Santo Domingo: Centro Cultural Poveda y Ministerio de Educación.
- García Romero, D. (2012). Acompañamiento a la práctica pedagógica. Santo Domingo: Centro Cultural Poveda, Inc.
- Picón, César. (2013). Educación de adultos en América Latina y el Caribe. Utopías posibles, pasiones y compromisos (antología). México: CREFAL. (ver páginas 189-197). [[http://www.crefal.edu.mx/crefal2013/index.php?option=com\\_content&view=article&id=837&Itemid=28&nvista](http://www.crefal.edu.mx/crefal2013/index.php?option=com_content&view=article&id=837&Itemid=28&nvista)]

## PAÍS

### Uruguay

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Evaluación en Línea (2009/2012)

SEA. Sistema de Evaluación de Aprendizaje (2013)

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

- Administración Nacional de Educación Pública (ANEP). División de Investigación, Evaluación y Estadística
- Consejo de Educación Inicial y Primaria (CEIP). Inspección Técnica de Primaria

#### CIUDAD

Montevideo

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Dr. Andrés Peri

Director de Investigación, Evaluación y Estadística (DIEE), ANEP

#### EMAIL DE CONTACTO

soporte@sea.edu.uy

#### TELÉFONO

Teléfonos: +598 2903.04.46 - 2903.04.47, Call Center: 0800 2342

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

El principal problema era carecer de un instrumento de evaluación común aplicado a nivel nacional para generar pautas para evaluar los aprendizajes, procesar los datos, y producir insumos para la mejora de las prácticas de la enseñanza de los docentes, y la gestión escolar.

#### AÑO DE INICIO

2009

## OBJETIVOS

1. Promover el uso educativo de las tecnologías, alentar las innovaciones y la inclusión digital.
2. Identificar fortalezas y debilidades del proceso educativo y ser un instrumento para la reflexión sobre las prácticas de enseñanza.
3. Potenciar la mejora de los aprendizajes.
4. Fomentar el desarrollo profesional de los maestros y la reflexión entre profesionales de la educación, con la escuela como eje de la mejora.
5. Integrar la pedagogía, la tecnología y la gestión educativa.

## COBERTURA

Nacional.

Coertura que incluye a maestros y directores que voluntariamente aceptan participar de la experiencia. En el año 2012, participó el 80% de la matrícula escolar pública y el 60% de la privada.

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

La evaluación en línea es un instrumento innovador y profundamente removedor en tanto habilita un proceso de mejora continua y crítica de las prácticas educativas, utilizando y potenciando al máximo la situación privilegiada de Uruguay en el que la totalidad de los alumnos de enseñanza primaria cuentan con una computadora con conectividad a internet como recurso individual (laptops XO).

La estrategia de formación es generar espacios y talleres de intercambio académico en el propio centro, a partir de la discusión y el análisis pedagógico de los resultados de la evaluación de aprendizajes en la propia escuela.

La información que se obtiene es utilizada para generar espacios de discusión, reflexión e intercambio académico entre maestros, directores, supervisores y especialistas en evaluación, promoviendo el aprendizaje colectivo y el trabajo en equipo a partir de una “discusión clínica” sobre las prácticas docentes. Además, se posibilita la planificación de acciones de intervención temprana para mejorar situaciones de logros descendidos, compartiendo, apoyando y fortaleciendo aquellas que sean detectadas como positivas.

- En ese sentido, el Plan CEIBAL (Conectividad Educativa de Informática Básica para el Aprendizaje en Línea), la Evaluación en línea y el Proyecto GURI (Gestión Unificada de Registros e Información) constituyen un avance cualitativo en la modernización de la Educación Inicial y Primaria. La evaluación en línea funciona como un recurso permanente alojado en internet, donde existe un portal para maestros, un portal para alumnos y otro para directores.
- La División de Investigación, Evaluación y Estadística (DIEE) y el Equipo Docente, en acuerdo con la Inspección Técnica del CEIP, elabora y envía documentos como insumos para la discusión. El objetivo es que los mencionados documentos lleguen a todas las escuelas, para que todos los colectivos docentes discutan marco teórico, analicen los resultados, elaboren sus propias interpretaciones a todos los niveles, complementen esta información con la que se viene procesando en la evaluación institucional y se planteen cómo mejorar prácticas educativas a nivel de centro educativo.

- Los maestros y directores acceden a los documentos e instructivos de aplicación desde una plataforma creada en el portal. Desde este sitio, tienen acceso a todas las evaluaciones realizadas desde el año 2009 al 2013 (cuyos contenidos se refieren a Lectura, Matemática y Ciencias), pueden filtrar resultados, acceder a las descripción de los resultados por grupo, crear su propio instrumento de evaluación, acceder a las fichas didácticas, identificar los resultados por actividad y nombre de cada alumno, habilitar la funcionalidad de corregir en grupo como estrategia pedagógica, entre otras posibilidades.

#### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA

1. Relevamiento sistemático desde el año 2009 a la fecha, del número de alumnos, directores y escuelas que participan de la evaluación en línea.
2. Generación de espacios de reflexión sobre los resultados con la participación de los maestros a nivel de los centros educativos.
3. Aplicación de encuestas on line a los maestros que han participado de la innovación.
4. Participación de maestros quienes conjuntamente con especialistas en evaluación de aprendizajes, que elaboran los instrumento de evaluación.
5. Creación de tres plataformas para el seguimiento y evaluación de la experiencia: <http://docentes.sea.edu.uy/servlet/logindocente>  
<http://directores.sea.edu.uy/servlet/logincentro>,  
<http://alumnos.sea.edu.uy/servlet/loginalumno>

#### RESULTADOS E IMPACTO

Los maestros participan voluntariamente de la experiencia, siendo muy elevada su aceptación (80 % de los grupos de alumnos del país participaron en el año 2012).

Uruguay es el primer país en Latinoamérica en hacer evaluaciones formativas en línea por computadora a escala masiva.

En el año 2009, participaron 35.000 alumnos de 2do grado realizándose 95.000 evaluaciones, mientras que en el año 2012, la participación de alumnos de 2do, 3ero, 4to y 5to grado fue de 177.300, efectuándose este año 540.000 evaluaciones en Lectura, Matemática y Ciencias. La cobertura fue del 80% de los alumnos del sistema público y algo más del 60% del sistema privado.

Resultados de la evaluación en línea de 3ero a 6to. Año 2011

[http://www.cep.edu.uy/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1511&Itemid=848](http://www.cep.edu.uy/index.php?option=com_content&view=article&id=1511&Itemid=848)

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

- Peri, Andres. (2013). Evaluación para el aprendizaje: el caso de la evaluación en línea [www.sociologia.com.uy/2013/trabajos/180.pdf](http://www.sociologia.com.uy/2013/trabajos/180.pdf)
- Peri, Andres. La evaluación en línea en 10 viñetas, disponible <http://www.anep.edu.uy/sea/wp-content/uploads/2012/07/10-preguntas.pdf>
- ANEP.SEA. Sistema de Evaluación de Aprendizaje. Disponible en <http://www.anep.edu.uy/sea/>
- ANEP. CODICEN. Programa 01. Orientaciones de políticas educativas del Consejo de Educación Inicial y Primaria. Quinquenio 2010 – 2014 Documento I - Setiembre 2010. Disponible en [www.cep.edu.uy/archivos/MaterialesEducativos/opecpeip.pdf](http://www.cep.edu.uy/archivos/MaterialesEducativos/opecpeip.pdf)

Resoluciones y circulares:

ANEP.CEIP. Circular 11, 25 DE SETIEMBRE DE 2009, [http://www.cep.edu.uy/archivos/tecnica/Circular11\\_09.pdf](http://www.cep.edu.uy/archivos/tecnica/Circular11_09.pdf)

ANEP.CEIP. Circular 27, del 7 de marzo de 2013, [www.cep.edu.uy/documentos/2013/normativa/Circular27\\_13.pdf](http://www.cep.edu.uy/documentos/2013/normativa/Circular27_13.pdf)

ANEP.CEIP. Circular 14, 19 de noviembre de 2009, [http://www.cep.edu.uy/archivos/tecnica/Circular14\\_09\\_Tecnica.pdf](http://www.cep.edu.uy/archivos/tecnica/Circular14_09_Tecnica.pdf)

ANEP CEIP. Circular 8 5 de noviembre de 2010, [http://www.cep.edu.uy/archivos/tecnica/2010/Circular\\_8.pdf](http://www.cep.edu.uy/archivos/tecnica/2010/Circular_8.pdf)

ANEP.CODICEN. Acta N° 6, Res. N°7 Exp. N° 1-676/11 de Fecha:9/02/11

## PAÍS

### Uruguay

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Fortalecimiento de las instituciones para la mejora educativa. PRO MEJORA

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

- Administración Nacional de Educación Pública (ANEP)
- Consejo Directivo Central de Enseñanza (CODICEN)

#### CIUDAD

Montevideo

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Lic. Daniel Corbo (Presidente Comisión Coordinadora)

#### EMAIL DE CONTACTO

cobre78@hotmail.com

#### TELÉFONO

2901 98 02 - 2901 13 84. Fax: 2901 98 02

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

- Constatación de un debilitamiento del liderazgo pedagógico de los directores escolares.
- Ausencia de protagonismo y compromiso de los docentes en la construcción de una comunidad educativa.
- Necesidad de promover procesos de autoevaluación institucional para identificar problemas a resolver a nivel de la gestión de los aprendizajes y la convivencia.
- Dificultades en la gestión de información y generación de evidencias sobre el funcionamiento y los resultados de los centros educativos.

#### AÑO DE INICIO

2011

### OBJETIVOS

1. Promover Planes de Mejora y Fortalecimiento de las Instituciones Educativas en las dimensiones: gestión, convivencia y aprendizajes.
2. Repensar a las instituciones educativas como ámbitos de perfeccionamiento y profesionalización docente.
3. Habilitar espacios para la innovación, la diversidad y la contextualización del proyecto pedagógico a las características del grupo de estudiantes y del medio social y familiar. El plan estratégico preverá una acción de monitoreo desde el propio centro.
4. Fortalecer la capacidad interna de las instituciones educativas para liderar un proceso de cambios positivos, que se expresen en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, en una más rica y positiva convivencia entre los actores del Centro y un fortalecimiento de la profesionalidad docente.
5. Velar por la mejora educativa de los establecimientos y asegurar mayores y mejores oportunidades educacionales para los estudiantes más vulnerables.

### COBERTURA

Nacional.

El proyecto se aplica en 29 centros educativos (año 2013) de varios departamentos (provincias) del país.

### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

El Programa PROMEJORA privilegia el protagonismo de los centros educativos como unidad de cambio. Los proyectos son planes a tres años (Fase I –diagnóstico; Fase II -plan de mejora; Fase III - evaluación), con metas parciales a corto y mediano plazo, que establece cada institución. Buscan desarrollar métodos y propuestas pedagógicas propias para responder mejor a las características específicas del centro. Las instituciones disponen de apoyos técnicos que las acompañan en la implementación y evaluación del proceso de mejora en articulación con las inspecciones respectivas.

Los planes de mejora de cada centro deben estar orientados a la evaluación institucional, fortaleciendo la profesionalización de los docentes a través de la indagación, la reflexión, la crítica y la formación en el centro. Los proyectos deben estar enfocados hacia la articulación de los diferentes actores a nivel del territorio en cada centro, promoviendo propuestas pedagógicas inclusivas y pertinentes en función de las características de cada comunidad. Los centros que se postulan deben presentar un documento mediante el cual el equipo docente manifiesta su voluntad de participar en el ProMejora. Asimismo, también presentan una carta exponiendo los motivos por los que la institución desea trabajar en esta experiencia, en un proyecto a implementarse durante tres años. La selección final es responsabilidad de la Comisión Coordinadora del ProMejora quien seleccionará un número proporcional de centros de la capital del país y del resto del territorio nacional y tendrá en cuenta los indicadores de rezago, repetición y contexto sociocultural de cada centro. (Véase Acta N° 76. Res. 34. Expe 1.5399/11 del CODICEN, 30 de octubre de 2011)

El programa Pro Mejora tiene un componente de desarrollo profesional docente ya que proporciona a los profesores y directivos herramientas y estrategias para abordar de mejor forma las problemática del aprendizaje, la convivencia y la gestión escolar. Se parte del supuesto de que es necesaria una activa participación e involucramiento de los docentes y directivos en cada centro educativo.

Las siguientes acciones buscan facilitar el proceso de formación continua:

- Apoyo técnico en cada centro educativo coordinado con las inspecciones respectivas.

- Conformación de una biblioteca digital especializada y creación de un sitio Web.
- Elaboración de documentos conceptuales, técnicos e instrumentales de apoyo sobre marco teórico y dispositivos de planificación estratégica para las comunidades de docentes. Todos los materiales están disponibles en la web del proyecto y se organizan en dos tipos: teóricos y caja de herramientas, para cada fase del proyecto.
- Organización de talleres de discusión y análisis sobre autoevaluación institucional y plan de mejora (talleres con el equipo técnico asesor).
- Jornadas de capacitación de directivos escolares con la participación de especialistas extranjeros.
- Elaboración, discusión, aprobación y edición del primer documento de trabajo para las instituciones participantes del programa: Documento “Diagnóstico institucional – Fase I”.
- Organización permanente de talleres en cada centro educativo, con la participación y asesoramiento de integrantes del equipo de orientadores del programa.

#### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Se promueve la autoevaluación en cada uno de los centros participantes.

No se cuenta con información sobre una evaluación del programa como tal.

#### RESULTADOS E IMPACTO

En el año 2012, 25 instituciones postularon para participar del proyecto: 17 seleccionadas (3 escuelas, 8 liceos y 6 escuelas técnicas).

En el año 2013, se suman a la iniciativa 5 centros de educación técnico profesional y 7 centros de educación secundaria.

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Presupuesto ANEP 2010-2014. <http://www.anep.edu.uy/anepdata/0000007160.pdf>

Sitio oficial Pro MEJORA: <http://www.anep.edu.uy/promejora> (diversos documentos sobre fundamentación teórica de la iniciativa y materiales de consulta para los equipos encargados de impulsar los proyectos).

¿Qué están haciendo los centros Pro MEJORA 2013? FASE II? disponible en: [http://www.anep.edu.uy/promejora/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1&Itemid=2](http://www.anep.edu.uy/promejora/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=2)

ANEP.CODICEN. Rendición social de cuentas 2012.Síntesis Pro Mejora disponible en [www.anep.edu.uy/anepdatosportal/0000047385.pdf](http://www.anep.edu.uy/anepdatosportal/0000047385.pdf)

Para un análisis de las opiniones y valoraciones de los propios actores e impulsores de los proyectos Pro Mejora véase :

Diario El País. “Pro Mejora: primeros resultados positivos”, 16/06/2013, [www.elpais.com.uy/.../promejora-primeros-resultados-positivos.html](http://www.elpais.com.uy/.../promejora-primeros-resultados-positivos.html)

Resoluciones y actas:

ANEP.CODICEN. Circular 07/11, Res.Nº 64 del Acta Nº 95, de fecha 29/12/10.

ANEP.CODICEN. Res. 34 del Acta Nº 76. Expe 1.5399/11, j de fecha julio 2011.

ANEP. CEIP, Res Nº 6 del Acta Nº 39, de fecha 1 de julio 2012.

ANEP. CES , 14 de abril del 2012, sesión 18, RC de fecha 18/27/12.

ANEP. CETP. Res 686/12 del exp.1973/12, , de fecha 11 de abril 2012.

## EXPERIENCIAS EN CARRERA DOCENTE

---

### PAÍSES

Chile (3)

Colombia (3)

Ecuador (1)

Perú (1)



## PAÍS

### Chile

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Programa de Acreditación para la Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP)

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas. (CPEIP) del Ministerio de Educación

#### CIUDAD

Santiago

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Rodolfo Bonifaz

#### EMAIL DE CONTACTO

rodolfo.bonifaz@mineduc.c

#### TELÉFONO

56-2-24066644

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

El problema que da origen al programa de acreditación se relaciona con el reconocimiento que la calidad de la enseñanza se encuentra fuertemente relacionada con la calidad de los aprendizajes y que, por tanto, la retención y promoción de los docentes de alto desempeño en el aula resulta crucial para el mejoramiento de los resultados de aprendizaje en los estudiantes.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2002

#### OBJETIVOS

El propósito final del programa es lograr el fortalecimiento de la calidad de la educación. Para ello se busca destacar el mérito de los docentes de aula, favorecer su permanencia en el desempeño de estas funciones y facilitar la identificación de aquellos que manifiesten conocimientos, habilidades y competencias de excelencia; promoviendo y estimulando a los docentes a fortalecer de manera constante y sistemática su desarrollo profesional, a través de la generación de incentivos.

## COBERTURA

Nacional.

A la fecha se han beneficiado 4.996 docentes con esta asignación.

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

El Programa AEP es gestionado por el CPEIP, que administra el sistema de acreditación y supervisa el trabajo de las instituciones responsables de la asesoría técnica. Dicha labor ha sido desempeñada por el Centro de Microdatos de la Universidad de Chile y el Centro de Medición, MideUC, de la Universidad Católica de Chile, quienes llevan a cabo la operación y administración del proceso de acreditación, específicamente lo relativo a: la inscripción de postulantes; el diseño y elaboración de los instrumentos de evaluación; la aplicación y corrección de los instrumentos y la elaboración de los reportes de resultados.

Se distinguen dos grandes estrategias en el programa: la primera, referida a la acreditación de la calidad docente, que considera el diseño e implementación de un proceso de acreditación docente basado en estándares de desempeño y pruebas de alcance nacional; la segunda, referida al desarrollo de incentivos que promueven el mejoramiento de los niveles de desempeño docente a nivel del aula; aquí se enmarca la entrega de la Asignación de Excelencia Pedagógica, como beneficio económico que incrementa la remuneración del docente.

Para postular a la AEP los docentes deben cumplir con los siguientes requisitos: desempeñarse como docentes de aula por un mínimo de 20 horas semanales en establecimientos educacionales del sector subvencionado (municipal y particular subvencionado); y tener a lo menos un año cumplido de ejercicio profesional a la fecha de postulación.

La postulación es de carácter anual. El procedimiento de acreditación incluye: la aplicación de una prueba escrita de conocimientos disciplinarios y pedagógicos y la elaboración de un portafolio, que reúne un conjunto de evidencias estructuradas sobre las mejores prácticas profesionales del postulante. Ambos instrumentos guardan relación con los dominios, criterios y descriptores fijados en el Marco para la Buena Enseñanza y con los contenidos curriculares vigentes.

De acuerdo a los resultados finales obtenidos en cada uno de los instrumentos de acreditación, los postulantes pueden resultar acreditados o no acreditados para percibir la AEP, por un período de cuatro años. Quienes resultan acreditados, de acuerdo a los niveles de logro obtenidos en cada uno de los instrumentos de acreditación, obtienen un beneficio de \$50.000 (US\$ 102), \$100.000 (US\$204) o \$150.000 (US\$306) mensuales. Quienes ejercen funciones en establecimientos con alta concentración de alumnos vulnerables, perciben dichos montos incrementados en un 40%.

Adicionalmente, los docentes acreditados pueden postular a integrar la Red Maestros de Maestros, programa que tiene como propósito fortalecer la profesión docente a través del desarrollo profesional entre pares.

En el año 2012, esta asignación aumentó el monto de los beneficios y el número de beneficiarios de la AEP. Ello ha permitido triplicar el número de beneficiarios por año.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Respecto de la evaluación del programa, ésta se realiza a través de los mecanismos normales de seguimiento y monitoreo de los programas gubernamentales, que son ejercidos por el propio Ministerio de Educación y por la Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda. No obstante lo anterior, cabe agregar que el programa ha sido objeto de estudios realizados por investigadores de universidades chilenas, por ejemplo el “Estudio de caracterización de los docentes que han recibido la asignación de excelencia pedagógica y de los docentes que pertenecen a la red maestros de maestros” (Facultad de Educación, Universidad ARCIS, 2004) disponible en <http://bibliotecacentrodeestudios.mineduc.cl> . Desde el punto de vista interno del programa, la unidad responsable realiza constantemente estudios orientados a mejorar las condiciones de funcionamiento del sistema de acreditación. En los últimos años este esfuerzo se ha centrado especialmente en la elaboración, validación y ajuste de los instrumentos de evaluación utilizados, de tal forma que actualmente se aplica una prueba piloto de carácter experimental.

### RESULTADOS E IMPACTO

Este programa ha permitido:

- instalar un sistema de acreditación de carácter nacional para reconocer la excelencia de docentes que se desempeñan a nivel del aula;
- diseñar estándares de desempeño profesional, como base para la elaboración de instrumentos de evaluación;
- diseñar instrumentos de evaluación del desempeño docente, estandarizados, válidos y confiables;
- beneficiar con una asignación económica a aquellos docentes favorecidos con la AEP.

Desde su creación, 17.894 docentes se han sometido voluntariamente al proceso de acreditación, siendo 4.996 los beneficiados con la asignación.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

El Programa cuenta con una página WEB donde se puede encontrar información detallada respecto a su funcionamiento, orientaciones y resultados. [www.aep.mineduc.cl](http://www.aep.mineduc.cl) . Allí es posible encontrar su documentación oficial, así como las leyes y normas que lo rigen.

## PAÍS

### Chile

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Centro de Perfeccionamiento , Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) del Ministerio de Educación.

#### CIUDAD

Santiago

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Rodolfo Bonifaz

#### EMAIL DE CONTACTO

rodolfo.bonifaz@mineduc.cl

#### TELÉFONO

56- 2- 24066644

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

El análisis del problema surge del rol que juega el docente de aula en la calidad de la educación, lo que permite desarrollar la siguiente formulación: la baja calidad en la enseñanza incide de manera sustancial en bajos resultados de aprendizaje de los estudiantes.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2003

#### OBJETIVOS

Este sistema busca hacerse cargo de la calidad de la enseñanza docente en el aula, diseñando para ello un sistema de evaluación de desempeño docente de carácter formativo, que oriente las mejoras necesarias en la labor pedagógica de los profesores y estimule procesos de perfeccionamiento continuo.

De acuerdo al Reglamento que rige este sistema, la Evaluación Docente se orienta a mejorar la labor pedagógica de los educadores y a promover su desarrollo profesional continuo.

## COBERTURA

Nacional.

En el período 2003-2012 se han realizado 112.096 evaluaciones individuales.

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

El sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente surge de una importante construcción de acuerdos entre 3 actores nacionales (Docentes, Municipios y Gobierno), dándole así viabilidad. Se trata de un sistema con consecuencias, que se encuentra refrendado en una ley nacional y su respectivo reglamento, que establece sus condiciones, características y periodicidad. El sistema se organiza a partir de un modelo de evaluación basado en estándares de desempeño, agrupados en el Marco para la Buena Enseñanza (MBE), que permiten conocer las competencias que caracterizan un buen desempeño en aula. A partir de este Marco, se genera una evaluación que considera distintos ámbitos del desempeño del docente, desplegados en cuatro instrumentos de evaluación: (1) la autoevaluación; (2) un informe de referencia de terceros (director y jefe técnico de su escuela); (3) una entrevista por un evaluador par; (4) un portafolio, compuesto de dos módulos; uno, referido a la planificación, implementación y evaluación de una unidad pedagógica; el otro, que considera la filmación de una clase. Cada docente evaluado se somete a estos cuatro instrumentos. Los profesores son ubicados en cuatro niveles de competencias (Destacado; Competente; Básico; Insatisfactorio). De acuerdo al nivel obtenido, los docentes pueden: aspirar voluntariamente a una Asignación Variable por Desempeño Individual, en caso de ser evaluados como destacados y competentes, para lo cual deben rendir una prueba escrita de conocimientos disciplinarios y pedagógicos; o, en el caso de los profesores de nivel básico e , insatisfactorio, deben obligatoriamente realizar una acción de aprendizaje y reaprendizaje profesional, a través de Planes de Superación Profesional, que son gestionados por los Municipios. Estos profesores deben volver a evaluarse al año siguiente (insatisfactorio) o al cabo de dos años (básico). En caso de persistir el no cumplimiento de estándares mínimos por dos evaluaciones consecutivas (en el caso de los insatisfactorios) o tres evaluaciones consecutivas (en el caso de los básicos), los profesores no pueden seguir sirviendo en el sistema público escolar.

La coordinación técnica del sistema, a nivel nacional, es responsabilidad del CPEIP, quien es asesorado técnicamente por el Centro de Medición MideUC de la Universidad Católica de Chile para implementar el proceso de evaluación. A nivel local, la coordinación recae en el Jefe del Departamento de Educación Municipal y en la Comisión Comunal de Evaluación, integrada por evaluadores pares seleccionados y preparados para realizar su función por el CPEIP, a quienes corresponde tomar conocimiento y aprobar los reportes de resultados. La implementación considera un proceso amplio y complejo que se despliega en todas las comunas del país y que abarca: a) la elaboración, validación y aplicación de los instrumentos de evaluación, sus manuales y rúbricas; b) el apoyo a la gestión de las autoridades comunales que implementan la evaluación a nivel local; c) la producción y distribución nacional de los instrumentos; d) las grabaciones de clases de los profesores; e) el proceso de corrección de portafolios; f) la generación de informes de resultados a nivel de docentes, establecimientos y municipios.

## ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

La evaluación del sistema es realizada por tres vías: 1) Estudios del propio Ministerio, a través de su Centro de Estudios: Anuario Estadístico de la Evaluación Docente 2011 y el estudio que relaciona resultados de aprendizaje con resultados de la evaluación docente, del año 2012; ambos disponibles en el sitio WEB del sistema. 2) Estudios hechos a partir de los resultados de la evaluación docente: Galdames et al. (2010) que indaga las representaciones docentes acerca de la manera en que se aprende a leer y escribir, a partir del análisis de videos de docentes que participaron en la Evaluación Docente del 2008. 3) Estudios realizados por terceros: evaluación externa realizada por un equipo de expertos de la OCDE cuyo informe estará disponible próximamente.

## RESULTADOS E IMPACTO

Entre sus resultados más destacados se señalan:

- A la fecha se han evaluado 76.997 profesores en todo el país que sirven en el sistema escolar público municipal.
- El 83% de los profesores evaluables se ha sometido al proceso de evaluación, lo que da cuenta de su alcance e impacto.
- Durante los años 2004 a 2012 un total de 80.762 docentes de todo el país, participaron de estos planes de superación profesional.
- Se puede dar cuenta de un sistema consolidado, validado, que forma parte de las actuaciones habituales de los actores más importantes (Docentes, Municipios, Gobierno). En las palabras del responsable del programa: “los docentes se evalúan; esto ya no es un problema o un desafío”, lo cual constituye un logro significativo del sistema al instalar una cultura de la evaluación entre los docentes del país.
- La información que genera el sistema permite alimentar la toma de decisiones de los actores: de los profesores, a partir de cuyos resultados pueden mejorar sus prácticas de enseñanza; de los municipios, que pueden orientar mejor la gestión de los planes de superación profesional y el desarrollo de sus docentes; del gobierno, que cuenta con información valiosa para el desarrollo de las políticas públicas del sector.
- Estudios de los últimos años del MINEDUC, han podido establecer la relación existente entre la calidad de la enseñanza (medida por este sistema) y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes (medida por el SIMCE), lo que da cuenta del impacto que un profesor tiene en los resultados de aprendizaje de sus estudiantes.

## DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Más información sobre esta experiencia se puede obtener en la página WEB del Sistema y en una publicación de la Universidad Católica de Chile que analiza su contexto, desarrollo histórico, características, resultados obtenidos y sus consecuencias hasta ahora. También recoge la investigación generada a partir de los datos y evidencias aportadas por la evaluación:

- [www.docentemas.cl](http://www.docentemas.cl)
- Manzi, Jorge y otros (2011) La Evaluación Docente en Chile. MIDE UC, Centro de Medición de la Pontificia Universidad Católica de Chile. En: <http://www.mideuc.cl/libroed/index.php>

Asimismo, se encuentra disponible el último informe de resultados de la evaluación 2012:

- [http://www.cpeip.mineduc.cl/index2.php?id\\_contenido=23151&id\\_portal=41&id\\_seccion=3094](http://www.cpeip.mineduc.cl/index2.php?id_contenido=23151&id_portal=41&id_seccion=3094)

## PAÍS

### Chile

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño (SNED) de los Establecimientos Educativos Subvencionados

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

División de Planificación del Ministerio de Educación de Chile

#### CIUDAD

Santiago

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Teresa Fuentes

#### EMAIL DE CONTACTO

Teresa.fuentes@mineduc.cl

#### TELÉFONO

56- 2- 24066000

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

A partir del reconocimiento del peso de la escuela en los resultados de aprendizaje de los estudiantes, se establece como problema los bajos resultados que éstos presentan en el logro de sus aprendizajes. Por ello, se busca afectar al establecimiento educacional en su conjunto, a través de la asignación de un reconocimiento a aquellos con excelente desempeño, que reciben un incentivo monetario para el equipo directivo, docentes de aula y los asistentes de la educación.<sup>6</sup>

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

1995

#### OBJETIVOS

Su objetivo es contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación impartida por el sistema educacional subvencionado del país, mediante el incentivo y reconocimiento a los profesionales de la educación de los establecimientos con mejor desempeño.

---

<sup>6</sup> Se agrupan bajo esta denominación personas que desarrollan tareas diversas, como: auxiliares de servicio, inspectores, personal de administración y profesionales no docentes.

El sistema busca además que, padres y apoderados conozcan los resultados obtenidos y la evolución del establecimiento al que asisten sus hijos, y que los directivos, docentes y asistentes de la educación retroalimenten sus decisiones de gestión técnico pedagógicas y administrativas.

### COBERTURA

Nacional.

La unidad de análisis del sistema es regional, ya que en cada una de las 15 regiones del país, se establece una calificación de los establecimientos de excelente desempeño.

### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

El SNED entrega por dos años, un incentivo económico a los docentes de los establecimientos municipales y particulares subvencionados calificados como de excelente desempeño, en cada región del país. En el año 2008 se reconoce también con el incentivo a los asistentes de la educación. El sistema funciona a través de un índice de desempeño que se elabora con 6 factores: Efectividad, considera los resultados del establecimiento en la última y penúltima aplicación del SIMCE<sup>7</sup> (ponderación: 37%). Superación, medida a través de la diferencia promedio SIMCE, estableciendo la capacidad de mejora del establecimiento (ponderación: 28%). Iniciativa, considera la capacidad informada por el establecimiento de aplicar innovaciones y comprometer apoyo de redes externas (ponderación: 6%). Mejoramiento de las condiciones de trabajo y adecuado funcionamiento del establecimiento, considera la información del sistema de inspección de subvenciones y la capacidad del establecimiento de responder a la información estadística demandada por el ministerio (ponderación: 2%). Integración y participación de actores educativos, se mide a través de información entregada por el propio establecimiento (ponderación: 5%). Igualdad de oportunidades, mide grado de accesibilidad y permanencia en el establecimiento, así como la integración de grupos con dificultades de aprendizaje (ponderación: 22%). De la suma ponderada de los valores obtenidos en cada factor, se obtiene el valor del índice de desempeño SNED para cada establecimiento, el que posteriormente es ordenado en un listado regional que define a los establecimientos de mejor índice como de excelente desempeño. Los indicadores utilizados en la medición de los diferentes factores se aplican dependiendo del nivel y modalidad de enseñanza que atiende cada establecimiento.

El incentivo considera la entrega de una Subvención por Desempeño de Excelencia para los establecimientos de mejor desempeño, que es distribuido entre directivos, docentes de aula y asistentes de la educación, de los establecimientos seleccionados.

La estrategia de pago por incentivo del SNED considera la clasificación de los establecimientos educacionales en grupos homogéneos en cada región, lo que permite realizar un análisis de éstos organizados por grupos semejantes. Para la formación de los grupos homogéneos se aplican variables de: región, zona geográfica, tipo o nivel de enseñanza impartido, Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE)<sup>8</sup>, ingreso del hogar promedio de los alumnos, escolaridad promedio de los padres. Luego de constituidos los grupos homogéneos, se realiza la construcción del índice SNED a partir de los factores ya señalados, definiéndose un listado regional donde los primeros lugares son ocupados por los establecimientos clasificados como de excelente desempeño, que son los que reciben la Subvención de Desempeño de Excelencia.

7 SIMCE Sistema Nacional de Medición de la Calidad de la Educación.

8 Índice construido por la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB).

## ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

La evaluación del programa se realiza a través de los mecanismos normales de seguimiento y monitoreo de los programas gubernamentales, que son ejercidos por el propio Ministerio y por la Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda. Asimismo, la Universidad Católica de Chile realizó el año 2008 un "Estudio Longitudinal: Evaluación de Impacto del Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño (SNED) en la Educación Subvencionada", cuyo resumen ejecutivo se encuentra disponible en el siguiente link:

[http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/\\_documentos/GT\\_cultura\\_escolar\\_politica\\_educativa/recursos%20bibliograficos/articulos%20sep/gallegoetal\(2008\)evaluaciondeimpactodelsenedenlaeducacionsubvencionada.pdf](http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/_documentos/GT_cultura_escolar_politica_educativa/recursos%20bibliograficos/articulos%20sep/gallegoetal(2008)evaluaciondeimpactodelsenedenlaeducacionsubvencionada.pdf)

## RESULTADOS E IMPACTO

Durante el período 2010-2011 el sistema ha beneficiado a 2.656 establecimientos educacionales; 58.597 docentes y 28.455 asistentes de la educación. El monto anual para los docentes es de US\$ 1.529.

Más allá del alto número de beneficiarios que el sistema ha tenido y que constituye uno de los dispositivos de política docente de más larga data, se pueden señalar entre sus resultados algunas observaciones hechas en el estudio de impacto de la Universidad Católica:

- La creación de un sistema coherente, que involucra actores y procesos diversos, orientado a operar un pago por incentivo.
- Se observa un efecto positivo y significativo de la obtención del SNED, o sea lo que se denomina efecto ex-post.
- Se observa, en general, que los efectos positivos son mayores para los colegios pequeños y para los colegios municipales. Los resultados confirman la predicción teórica de que incentivos grupales funcionan mejor en colegios pequeños. A la vez, el mayor efecto en colegios municipales se puede deber a que el SNED viene a proveer incentivos y alinear la organización en torno a un objetivo, justamente en colegios que carecían previamente de estos elementos de modo explícito. Una explicación teórica es que justamente en los colegios municipales los profesores tienden a mantenerse más tiempo en el cargo y, al ser un incentivo que llega a los profesores y no a los colegios, la probabilidad de apropiarse del premio del SNED es mayor para estos profesores.

## DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Cuenta con una página WEB que detalla su funcionamiento, características, beneficiarios y contiene una serie de documentos técnicos relacionados.

[http://www.mineduc.cl/index.php?id\\_portal=63](http://www.mineduc.cl/index.php?id_portal=63)

Cada dos años se edita una revista con el detalle de los seleccionados y una descripción general de su aporte a la política pública educativa. La revista está disponible en formato papel y se puede solicitar a la responsable del sistema.

**PAÍS**  
**Colombia**

**NOMBRE DE LA EXPERIENCIA**

Regulación del ingreso a la carrera docente

**INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA**

Ministerio de Educación Nacional

**CIUDAD**

Bogotá

**ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA**

Adela Astrid Monroy Omaña, Subdirectora Recursos Humanos del Sector Educativo

**EMAIL DE CONTACTO**

amonroy@mineduccion.gov.co

**TELÉFONO**

2222800 Ext. 2260 - 2261

**PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR**

Dificultad para atraer y retener los mejores maestros

**AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA**

2004

**OBJETIVOS**

Seleccionar a los mejores profesionales para el servicio educativo estatal.

**COBERTURA**

Nacional

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Educación, ha impulsado el ingreso al servicio educativo estatal de educadores de las mayores calidades, mediante la aplicación del concurso de méritos para el acceso a la función educativa pública.

En el país, el acceso a cargos de carrera está mediado por el principio de la meritocracia, lo que implica necesariamente la realización de un concurso de méritos, público y abierto, mediante el cual se evalúa a todos los aspirantes en materias tales como:

- Aptitudes y competencias básicas: mediante prueba escrita aplicada simultáneamente a todos los aspirantes. Esta es la única prueba eliminatoria del proceso.
- Psicotécnica: mediante prueba escrita aplicada, simultáneamente con la prueba de competencias básicas, a todos los aspirantes.
- Verificación de requisitos mínimos: se establecen como títulos mínimos requeridos para acceder a la función docente el de normalista superior, de licenciado y de profesional distinto a licenciado, de acuerdo con el área afín correspondiente (mediante la convocatoria se establece cuales profesiones presentan afinidad con cada área o nivel –preescolar o primario). En caso de no contar con los requisitos mínimos, el aspirante es excluido del proceso.
- Valoración de antecedentes: además de los requisitos mínimos, cada aspirante recibe una calificación en lo relativo a su preparación académica y su desarrollo profesional.
- Entrevista: tiene como propósito apreciar las competencias funcionales y comportamentales de los aspirantes para desempeñar el cargo de docentes o directivos docentes.
- Con base en la calificación ponderada de las distintas pruebas se elabora la lista de elegibles para cada entidad territorial certificada, en estricto orden de mérito.
- Período de prueba: una vez nombrado el aspirante, cuenta con un período de prueba de un año (mínimo de cuatro meses), el cual al terminar será evaluado por su superior, con base en los protocolos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional.

Es importante resaltar que el desarrollo del concurso está a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil, entidad independiente del Gobierno Nacional, que tiene la función constitucional de garantizar el desarrollo del mérito como elemento de ingreso y permanencia en la función pública.

## ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

No se dispone de información al respecto.

## RESULTADOS E IMPACTO

Se han vinculado mediante el proceso de concurso de méritos a cerca de 94.000 educadores, en un término de 9 años, profundizando en el sector educativo el concepto de mérito. El ingreso por concurso ha permitido seleccionar a los mejores educadores entre muchos aspirantes y otorga una mayor transparencia al proceso de vinculación y adicionalmente ha permitido que profesionales de otras carreras se interesen por vincularse al servicio educativo.

A la fecha se han realizado seis procesos de concurso, cinco para población mayoritaria y uno para población afrocolombiana, negra, palequera y raizal. Actualmente, se encuentra en desarrollo el sexto concurso para la selección de docentes y directivos que atienden población mayoritaria y el segundo para población afrocolombiana.

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

- Guía de orientación para las pruebas de aptitudes y competencias básicas y psicotécnica de ingreso a la carrera docente para directivos docentes y docentes de población mayoritaria en <http://www.icfes.gov.co/exámenes/concursos-docentes>
- Guía de orientación para la prueba integral etnoeducativa de ingreso a la carrera docente para etnoeducadores de poblaciones afrocolombiana negra, raizal o palenquera en <http://www.icfes.gov.co/exámenes/concursos-docente>
- Página Web Ministerio de Educación Nacional - Ministerio Adelante maestro – Carrera Docente - Concursos para Ingreso <http://www.mineduccion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48460.html>

## PAÍS

### Colombia

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Sistema de clasificación de los docentes y directivos docentes estatales.

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Ministerio de Educación Nacional

#### CIUDAD

Bogotá

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Adela Astrid Monroy Omaña

Subdirectora de Recursos Humanos del Sector Educativo

#### EMAIL DE CONTACTO

amonroy@mineduccion.gov.co

#### TELÉFONO

2222800 Ext. 2260-2261

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

Necesidad de promover a maestros y directivos de acuerdo con su formación académica, experiencia, responsabilidad, desempeño y competencias.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2009

#### OBJETIVOS

- Implementar un proceso de promoción docente y directivo docente de acuerdo con el desarrollo del nivel de competencias de los educadores vinculados con el servicio educativo estatal, garantizando la promoción y profesionalización docente.
- Desarrollo de la normatividad establecida en el Estatuto Profesional Docente para la promoción en el escalafón docente, el cual está compuesto por 3 grados (1, 2 y 3), cada uno compuesto a su vez por cuatro niveles (A, B, C, D). El ascenso se entiende como el paso de un grado a otro, mientras que la reubicación de nivel es el paso de un nivel a otro dentro del mismo grado.

## COBERTURA

Nacional

### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

La evaluación de competencias -medida establecida para la promoción en el escalafón docente- se ha realizado en tres ocasiones (2010, 2011 y 2012), mediante la aplicación de pruebas construidas por la Universidad Nacional de Colombia (institución de educación superior con autonomía constitucional), las cuales cuentan con tres componentes: disciplinar, pedagógico y comportamental. La aplicación ha sido realizada por el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES), mientras la calificación final es de responsabilidad de quien construyó las pruebas (Universidad Nacional).

Este trabajo interinstitucional ha logrado ligar el ascenso en el escalafón con el desempeño en la prueba, que busca identificar las fortalezas de los educadores, así como las posibilidades de mejora.

Además de superar la evaluación de competencias, los educadores deben contar con dos evaluaciones de desempeño satisfactorias.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Con la cuarta aplicación de la prueba -proyectada para diciembre de 2013- se contará con pruebas comparables entre sí, y con base en ellas se procederá a los análisis correspondientes, tanto en el comportamiento ante las pruebas, como de las pruebas en sí mismas.

### RESULTADOS E IMPACTO

La aplicación de la prueba ha hecho viable cerca de 26.000 movimientos en el escalafón -tanto para ascenso como para reubicación de nivel salarial-, correspondiente a los educadores que han contado con los mejores comportamientos en cada uno de los componentes de las pruebas.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

La información sobre los procesos adelantados se encuentra registrada en <http://www.mineducacion.gov.co/proyectos/1737/propertyvalue-48604.html>

## PAÍS

### Colombia

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Propuesta de Plan de Incentivos para Educadores

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA.

Ministerio de Educación Nacional

#### CIUDAD

Bogotá

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Claudia Gladys Pedraza Gutiérrez – Coordinadora Programa de formación profesional de docentes y directivos docentes

#### EMAIL DE CONTACTO

cpedraza@mineducacion.gov.co

#### TELÉFONO

(57) 1 +2222800 Ext 2140

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

En Colombia, no existe un plan de incentivos articulado a través del cual se puedan fortalecer las iniciativas ya avanzadas al respecto, diseñar iniciativas nuevas y hacer un seguimiento y evaluación rigurosos a su impacto en el mejoramiento de los desempeños de los educadores y de los aprendizajes de los estudiantes. Esto, teniendo en cuenta que uno de los factores asociados al mejoramiento de la calidad de la educación tiene que ver con los estímulos e incentivos que reciben los maestros y directivos docentes, cuya dedicación y compromiso se traduce en mejores aprendizajes en los estudiantes. De hecho, la normativa educativa colombiana vigente pone de relieve este factor y señala la necesidad de motivar la cualificación del ejercicio docente, así como el reconocimiento a prácticas educativas innovadoras y exitosas.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2012

### OBJETIVOS

Elaborar, validar y consolidar un plan de incentivos para docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos públicos, acorde con la política educativa nacional y en articulación con los planes y programas del Ministerio de Educación Nacional.

### COBERTURA

Nacional

### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

En el año 2012, el Ministerio se propuso elaborar un documento que expone una primera propuesta de plan de incentivos para docentes del sector oficial, viable y pertinente para el sistema educativo colombiano, con base en un análisis detallado de la bibliografía existente sobre el tema, la normatividad educativa vigente, así como de las experiencias al respecto tanto a nivel nacional como internacional. Las principales acciones realizadas a la fecha son:

- La elaboración de un documento que contiene una fundamentación teórica sobre el plan de incentivos y unos antecedentes alrededor de las experiencias más destacadas a nivel nacional e internacional sobre planes de incentivos para educadores.
- La planeación, montaje y publicación del Micro Sitio Web “Plan de incentivos para Docentes” en el portal educativo Colombia Aprende, el cual puede consultarse a través del enlace:  
<http://www.colombiaprende.edu.co/html/productos/1685/w3-article-328322.html> Este micro sitio busca facilitar la difusión de la información y promover la participación con fácil acceso y navegación para cualquier público, cuyo objetivo principal es la participación activa y argumentada, además de brindar información general sobre el proceso.
- La formulación de algunas categorías de variables a incentivar con sus respectivas unidades de entrega, periodicidad y condiciones de entrega.
- La formulación de tres escenarios financieros posibles para implementación del plan de incentivos para educadores en servicio del sector oficial.

Los esfuerzos para el año 2013, se encuentran focalizados en desarrollar en detalle el plan de incentivos formulado en 2012 y, de igual manera, definir tanto la normativa necesaria para su implementación, como el escenario financiero que permita su ejecución.

Durante el mes de octubre de 2013, se realizarán tres encuentros regionales en las ciudades de Bogotá, Medellín y Cartagena con el propósito de socializar y discutir la propuesta de plan de incentivos con diversos actores de la comunidad educativa colombiana.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA

No aplica a la fecha

### RESULTADOS E IMPACTO

Una versión (2012) del documento que contiene la propuesta de plan de incentivos con variables a incentivar y tres escenarios financieros para su implementación. Estrategias virtuales para movilización y discusión del plan de incentivos.

Micro sitio en el portal educativo Colombia Aprende <http://www.colombiaprende.edu.co/html/productos/1685/w3-article-328322.html>

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Documento “Hacia la creación y consolidación de un Plan de Incentivos para docentes y directivos docentes del sector oficial, con miras al mejoramiento de la calidad de la educación en Colombia”

Base de datos con la participación de diversos actores en el micro sitio que contiene el plan de incentivos. todos ellos se puede consultar en el siguiente enlace: <http://www.colombiaprende.edu.co/html/productos/1685/w3-article-328322.html>

### OBSERVACIONES

La experiencia descrita corresponde al proceso de diseño y elaboración de un plan de incentivos docentes que está siendo discutido por actores educacionales a nivel nacional.

## PAÍS

### Ecuador

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Concursos de méritos y oposición de docentes

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Ministerio de Educación

#### CIUDAD

Quito

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Miriam Aguirre, Subsecretaria  
Dirección de Carrera Profesional Educativa

#### EMAIL DE CONTACTO

miriamaguirre@educacion.gob.ec diego.granda@educacion.gob.ec angelina.gajardo@educacion.gob.ec

#### TELÉFONO

023961310 023961587

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

Falta de procesos de selección, promociones y traslados en la carrera educativa pública basados en los méritos.

Falta de mecanismos de promoción y estímulo a la carrera profesional educativa.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2008

#### OBJETIVOS

- Incrementar la cantidad de docentes y otros especialistas educativos que ingresan al magisterio de acuerdo a los perfiles y estándares de calidad educativa a través de los concursos de méritos y de oposición.

- Regularizar la relación laboral de los docentes por contrato.
- Establecer promociones dentro del sistema educativo público.

## COBERTURA

Nacional

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA:

Cuando se produce una vacante ya sea por ampliación de la oferta educativa o por jubilación, el Nivel Zonal de la Autoridad Educativa Nacional, previo análisis, valida la necesidad, constata la certificación presupuestaria correspondiente y convoca al concurso de méritos y oposición.

El concurso de méritos y oposición es un proceso selectivo que prescribe el procedimiento que debe seguirse para el ingreso, traslado y promoción en el sistema educativo ecuatoriano. Consta de dos fases: oposición y méritos. En la fase de oposición, el aspirante debe obtener una puntuación determinada en pruebas estandarizadas y evaluaciones prácticas, las cuales varían según la figura profesional; y en la fase de méritos, una puntuación determinada por la valoración de los logros acreditados en función de los requisitos definidos en las bases de la convocatoria.

Previo a la presentación y validación de los méritos, el aspirante debe obtener puntajes mínimos en las pruebas estandarizadas (componente de la oposición) lo que le da categoría de elegible permitiéndole continuar con las siguientes etapas del proceso.

Las pruebas de elegibilidad actualmente se rinden en la plataforma de pruebas en línea del Ministerio de Educación, con la cual se logra disminuir los tiempos en el procesamiento de la información y mayor confiabilidad de los resultados.

Desde 2013, se tiene previsto iniciar los procesos de concursos de méritos y oposición de directivos y rectores de instituciones fiscales así como de asesores educativos.

## ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

No se dispone de información al respecto.

## RESULTADOS E IMPACTO

- Desde 2008, se han inscrito 320.000 aspirantes a rendir pruebas de elegibilidad, las cuales se convierten en parte del puntaje de oposición dentro de los concursos.
- El Ministerio de Educación ha convocado desde 2008 a concursos para 34.246 vacantes, de las cuales hasta enero de 2013 se han cubierto 18.538.
- Construcción del sistema de validación de necesidades, desconcentrado y automatizado, además del Sistema de Información del Ministerio de Educación (SIME) el cual garantiza transparencia dentro del proceso de Concursos de Méritos y Oposición.

- Concursos totalmente desconcentrados, en los cuales intervienen las Coordinaciones Zonales y Direcciones Distritales, generando un acompañamiento y facilidades a cada elegible de la zona.

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Marco Legal Educativo del Ministerio de Educación disponible en [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/Marco\\_Legal\\_Educativo\\_2012.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/Marco_Legal_Educativo_2012.pdf)

Acuerdo Ministerial 408-12

Acuerdo Ministerial 385-12-A

Acuerdo Ministerial 020-12

Los acuerdos e información adicional puede encontrarse en: <http://educacion.gob.ec/marco-legal/>

## PAÍS

### Perú

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Ley de Reforma Magisterial N°29.944 (régimen laboral de los docentes al servicio del Estado).

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Ministerio de Educación / Dirección General de Desarrollo Docente (DIGEDD).

#### CIUDAD

Lima

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

María Amelia Palacios Vallejo, Directora de la Dirección General de Desarrollo Docente.

#### EMAIL DE CONTACTO

mpalacios@minedu.gob.pe

#### TELÉFONO

11-2257337

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

La Ley de Reforma Magisterial intenta dar respuesta a tres problemas: la división del magisterio en regímenes laborales distintos, la no implementación de ascensos en la carrera magisterial y las bajas remuneraciones.

Desde el año 2007, los profesores estaban divididos en dos regímenes laborales distintos (Ley 24029 y Ley 29062) y por esta razón el Estado daba tratos diferenciados a maestros con tareas similares. Gran parte del magisterio no había tenido la oportunidad de ascender en la carrera por un largo periodo (aprox. 20 años). En los últimos 6 años alrededor del 80% del magisterio no tuvo incrementos remunerativos en una coyuntura económica favorable del país.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

La Ley de Reforma Magisterial fue publicada en el año 2012. Esta norma recoge un proceso iniciado en el año 2001, fecha en la que diversas instituciones se unen al Ministerio de Educación para formular una nueva política docente.

### OBJETIVOS

- Revalorar la profesión magisterial, fortaleciendo su formación inicial y en servicio, mejorando sus condiciones de trabajo y reconociendo públicamente su desempeño destacado.
- Unir al magisterio bajo un único marco normativo, que permita a todos los maestros ofrecerles las mismas oportunidades de desarrollo profesional a través de procedimientos meritocráticos.
- Implementar una nueva política remunerativa que ligue sus incrementos al desempeño del profesor en su trabajo pedagógico, ordenando y simplificando los conceptos a pagar.
- Desarrollar un plan nacional de incentivos y estímulos al desempeño docente que incida en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

### COBERTURA

Nacional

Alcanza a todos los profesores en actividad que laboran al servicio del Estado en las diferentes modalidades, forma y niveles de la etapa básica del sistema educativo peruano, incluyendo a los profesores que laboran en las diferentes instancias de gestión educativa descentralizada (Dirección Regional de Educación, DRE, y Unidad de Gestión Educativa Local, UGEL). De acuerdo al Sistema Único de Planillas (SUP), a noviembre de 2012, la población asciende a 359.056 (nombrados y contratados) y auxiliares de educación.

Transitoriamente, la Ley comprende a los docentes de los institutos y escuelas de educación superior, hasta que se promulgue una norma específica de carrera para ellos.

### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA:

La Ley de Reforma Magisterial cambia los cinco niveles de la carrera (leyes 29062 y 24029) por ocho escalas magisteriales a los que el profesor puede ascender en base a sus méritos. Con ello se buscó que los profesores no pierdan sus expectativas de desarrollo profesional y, por el contrario, durante toda su vida laboral se sientan estimulados.

Amplía el horizonte profesional estableciendo cuatro áreas de desempeño laboral. A las anteriores áreas de Gestión Pedagógica y Gestión Institucional, adiciona las áreas de Innovación e Investigación y de Formación Docente.

Favorece el acceso a cargos de mayor responsabilidad en base a concursos públicos y méritos. Busca que los mejores maestros alcancen estos cargos anulando la posibilidad que sean ocupados por favoritismos.

Establece cuatro tipos de evaluaciones, destacando la evaluación de desempeño que valora la práctica cotidiana de enseñanza y su incidencia en los aprendizajes. Esta evaluación tiene prevista utilizar tres instrumentos: una pauta de observación de clase demostrativa, que estará a cargo de evaluadores externos, seleccionados y capacitados por entidades especializadas; un informe del directivo, elaborado por el director, subdirector o su equivalente para reportar el

cumplimiento de las funciones y responsabilidades profesionales del docente; y un portafolio estandarizado, que es un conjunto de evidencias que selecciona el docente para mostrar sus competencias en la planificación de la enseñanza, elaboración y uso de materiales educativos, evaluación de aprendizajes y reflexión sobre su propia práctica, entre otras. Esta evaluación no contempla un incentivo económico, pero su aprobación constituye un requisito indispensable para la evaluación de ascenso en la carrera pública magisterial.

Esta experiencia introduce una política remunerativa que, además de simplificar y ordenar los conceptos de pago, los incrementa en función a la jornada laboral y escala magisterial, establece la Remuneración Integra Mensual (RIM) como concepto central.

Establece asignaciones adicionales a la RIM como incentivo a la labor del maestro en condiciones diferentes: áreas rurales, de frontera, escuelas unidocentes, multigrado, bilingües y desempeño de cargos de mayor responsabilidad.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

La Ley de Reforma Magisterial representa un gran esfuerzo económico del país para garantizar el financiamiento de su implementación.

La Ley se sustenta en criterios fundamentalmente meritocráticos. En ese sentido los resultados de las evaluaciones que plantea, se constituyen en las estrategias ad hoc para valorar el impacto de la norma en desarrollo profesional docente y, consecuentemente, en los aprendizajes de los estudiantes. La principal estrategia de evaluación la aporta la evaluación de desempeño, cuyos resultados deben evidenciar los efectos concretos de la práctica pedagógica en las aulas. Cada tres años, el sistema educativo contará con indicadores del desempeño del profesor sustentados en el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD). Una segunda estrategia es la evaluación anual de ascenso en las escalas magisterial. En este proceso se agrega a la evaluación de desempeño, las capacidades, formación y méritos del docente. El número de profesores ascendidos dará cuenta del dinamismo de la carrera y las nuevas perspectivas profesionales que se abren para los profesores. La tercera estrategia – evaluación de acceso a cargos- permitirá medir la mejora de la gestión en las distintas instancias descentralizadas (DRE, UGEL), en la medida que los profesores más calificados asumirán cargos de mayor responsabilidad. La cuarta estrategia es la evaluación de ingreso de nuevos profesores en mérito al cumplimiento de mayores exigencias y estándares.

### RESULTADOS E IMPACTO

- Docentes regidos por un único marco normativo, con los mismos derechos, deberes, responsabilidades y beneficios.
- Docentes con mayor horizonte profesional a través de las cuatro áreas de desempeño laboral, que abren perspectivas de desarrollo profesional para los docentes en servicio activo.
- Docentes con mejores remuneraciones y con planillas de pago ordenadas y simplificadas.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

El texto de la Ley de Reforma Magisterial N°29.944

Proyecto de Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial

## PAÍSES

Argentina (1)

Chile (1)

Colombia (2)

República Dominicana (1)



## PAÍS

### Argentina

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Instituto Nacional de Formación Docente (INFD)

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Instituto Nacional de Formación Docente, dependiente del Ministerio de Educación de la Nación

#### CIUDAD

Buenos Aires

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Verónica Piovani – Directora Ejecutiva

Andrea Molinaria – Directora Nacional

Perla Fernández – Directora Nacional

#### EMAIL DE CONTACTO

secretariainfd@me.gov.ar

#### TELÉFONO

+54 11 4959-2268/69

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

Falta de dinamización, desarrollo y jerarquización de la formación docente en la Argentina

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

El Instituto Nacional de la Formación Docente (INFD) comienza a funcionar en 2007 a partir de ser creado por la Ley Nacional de Educación (Ley 26.206) en 2006.

#### OBJETIVOS

Según Ley 26.206 (Ley Nacional de Educación), art. 76:

- a) Planificar y ejecutar políticas de articulación del sistema de formación docente inicial y continua.
- b) Impulsar políticas de fortalecimiento de las relaciones entre el sistema de formación docente y los otros niveles del sistema educativo.

- c) Aplicar las regulaciones que rigen el sistema de formación docente en cuanto a evaluación, autoevaluación y acreditación de instituciones y carreras, validez nacional de títulos y certificaciones, en todo lo que no resulten de aplicación las disposiciones específicas referidas al nivel universitario de la Ley N° 24.521.
- d) Promover políticas nacionales y lineamientos básicos curriculares para la formación docente inicial y continua.
- e) Coordinar las acciones de seguimiento y evaluación del desarrollo de las políticas de formación docente inicial y continua.
- f) Desarrollar planes, programas y materiales para la formación docente inicial y continua y para las carreras de áreas socio-humanísticas y artísticas.
- g) Instrumentar un fondo de incentivo para el desarrollo y el fortalecimiento del sistema formador de docentes.
- h) Impulsar y desarrollar acciones de investigación y un laboratorio de la formación.
- i) Impulsar acciones de cooperación técnica interinstitucional e internacional.

#### COBERTURA

Nacional.

#### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA:

A partir de su creación, este instituto pasa a ser el responsable de elaborar, coordinar y articular las políticas y el funcionamiento de los casi 1.200 Institutos Superiores de Formación Docente (ISFD) del país.

En su primer año de funcionamiento, se elaboró un Plan focalizando sobre todo en tres áreas prioritarias –Desarrollo institucional, Desarrollo curricular y Desarrollo profesional docente– el cual se elaboró como resultado de un proceso de construcción colectiva que incorporó la experiencia y visión de las gestiones jurisdiccionales de educación superior, de equipos directivos y docentes de instituciones de gestión estatal y privada, como también de representantes de gremios docentes y de educadores.

Actualmente, se acaba de aprobar un nuevo Plan Nacional de Formación Docente, esta vez para el período 2012-2015, donde se establecen los objetivos y líneas de acción en seis ejes prioritarios:

- I. Planeamiento y desarrollo del Sistema Nacional de Formación Docente en el marco de la construcción federal
- II. Evaluación integral de la formación docente
- III. Fortalecimiento del desarrollo curricular
- IV. Fortalecimiento de la formación continua y la investigación
- V. Fortalecimiento de las trayectorias y la participación de los estudiantes
- VI. Consolidación de la formación pedagógica con recursos digitales

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Cada una de las líneas de acción establecidas para cada objetivo cuenta con su definición de resultados esperados y asignación de responsabilidades, presentes para el período actual en el Plan Nacional de Educación Obligatoria. Sobre esta base se realiza un monitoreo y seguimiento de gestión, a partir de lo cual es posible establecer el nivel de consecución de los resultados establecidos.

### RESULTADOS E IMPACTO

Desde su creación, los resultados de la gestión del INFD quedan patentes sobre todo en relación con:

- La organización y el ordenamiento de la oferta curricular de Formación Docente Inicial y Formación Docente Continua.
- La articulación con las jurisdicciones para el ordenamiento y fortalecimiento de los ISFD, así como la implementación de las distintas políticas definidas globalmente.
- La consolidación de un marco institucional sostenido en el tiempo que le otorgó un mayor nivel de visibilidad y jerarquía a las políticas de FD en el país.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

- Ley 26.206 (creación del INFD).
- Plan Nacional de Formación Docente 2007-2010
- Objetivos y Acciones 2010-2011 de Formación Docente
- Plan Nacional de Formación Docente 2012-2015
- Plan Nacional de Educación Obligatoria 2012-2016

Más documentación disponible en <http://portales.educacion.gov.ar/infd/documentos/>

- INFOD: Relato de una construcción política federal. Informe de gestión 2007-2011.  
URL: <http://portales.educacion.gov.ar/infd/>

**PAÍS**  
**Chile**

**NOMBRE DE LA EXPERIENCIA**

Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) del Ministerio de Educación

**INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA**

Ministerio de Educación de Chile.

**CIUDAD**

Santiago

**ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA**

Rodolfo Bonifaz, Director del CPEIP.

**EMAIL DE CONTACTO**

rodolfo.bonifaz@mineduc.cl

**TELÉFONO**

56-2-24066000

**PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR**

Necesidad de fortalecer la profesión docente y de proporcionar condiciones y herramientas a los profesores del país para realizar de la mejor manera posible su labor docente en las aulas escolares, a través de una institución pública.

**AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA**

1967. El CPEIP representa el espacio institucional que el Estado de Chile ha creado para promover el desarrollo y fortalecimiento de la profesión docente. Su larga trayectoria lo convierte en un espacio reconocido y con autoridad para proponer la formulación de políticas en el área docente, que contribuyan a la transformación social, académica y profesional de los profesores y a la valorización de la profesión docente.

**OBJETIVOS**

Misión del CPEIP: "Diseñar, implementar y evaluar programas que fomentan el desarrollo profesional de docentes y directivos basados en las políticas educacionales del Ministerio de Educación, apoyados en la investigación de mejores prácticas nacionales e internacionales, con

el propósito de desarrollar competencias en el ámbito directivo y docente que produzcan altos logros en la gestión y el aprendizaje en los establecimientos educacionales chilenos”.

#### COBERTURA

Nacional.

Las actividades del CPEIP están dirigidas a todo el cuerpo docente del país especialmente del sector subvencionado por el Estado.

#### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

El CPEIP es responsable de desarrollar, implementar y articular las políticas docentes del país. Su labor la realiza en áreas como: la formación inicial, la formación continua, los procesos orientados a la carrera docente, la construcción de estándares, la evaluación del desempeño docente, la asignación de incentivos ligados al desarrollo profesional, la generación de redes, el estímulo a la cooperación horizontal entre pares y todas aquellas iniciativas destinadas a desarrollar y fortalecer un conocimiento profundo respecto al desarrollo profesional docente. Por su naturaleza e historia, tiene una vocación orientada a la investigación y a la promoción de la innovación, tanto en relación a nuevos métodos de enseñanza como a las nuevas estrategias de aprendizaje. Para esto, se asocia con diversos centros académicos e instituciones de educación superior, de modo de generar y recopilar conocimiento, que apoye luego la toma de decisiones frente a la política pública educativa. En este sentido, es contraparte de las relaciones internacionales que permitan alimentar el conocimiento respecto a la labor docente en Chile, a partir de los últimos hallazgos y evidencias en el área. Su labor la realiza a partir de la consideración de tres principios fundamentales: (1) la explicitación del rol preponderante que el profesor tiene en los resultados de aprendizaje de sus estudiantes. (2) la construcción de una escuela autónoma dirigida por un líder pedagógico (su director). (3) la certeza que la calidad del sistema educativo está relacionada directamente con los docentes. Ello implica asumir una preocupación por toda la trayectoria involucrada en la profesión docente, esto es: la selección e ingreso de los docentes al sistema educativo (¿cómo atraer a los mejores?); la profesionalización de la labor docente de manera continua (¿cómo mejorar la práctica docente en forma continua?); la generación de condiciones para que los docentes de mejor rendimiento continúen en el sistema y en el aula (¿cómo retener a los mejores?). Asimismo, parte de su foco de atención lo constituye la generación de condiciones que faciliten el desarrollo de una carrera docente en el país. En síntesis, actualmente el CPEIP es responsable del desarrollo de la Política Docente, que constituye uno de los pilares centrales de la Política Pública Educativa que el Estado de Chile lleva adelante.

#### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

En cuanto a su evaluación, el CPEIP al igual que otras unidades del Ministerio de Educación, está obligado por ley a informar periódicamente al Parlamento de sus actividades y del desarrollo de sus programas. Por otra parte, los programas que realiza el Centro se encuentran sujetos a los procesos de evaluación de programas gubernamentales que realiza en forma permanente la Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda, a través del Sistema de Evaluación y Control de Gestión. Las actividades del CPEIP están sujetas a cuenta pública y se incorporan a este proceso, a través de la cuenta pública que el Ministerio de Educación realiza cada año.

#### RESULTADOS E IMPACTO

Entre sus resultados más significativos se puede señalar:

- El desarrollo y gestión de una Política de Formación Inicial Docente que cuenta con mecanismos e instrumentos claros para su desarrollo.
- La generación y desarrollo de Marcos de Actuación para Profesores y Directores (Marco de la Buena Enseñanza; Marco de la Buena Dirección) y Estándares para la Formación Inicial Docente, orientados a precisar lo que el país entiende por una buena docencia.
- El desarrollo de un Sistema de Evaluación Nacional del Desempeño Docente consolidado, que ha sido fortalecido a través del tiempo.
- La generación de estrategias amplias y diversas para el desarrollo profesional docente y la formación en servicio.
- La generación de sistemas de acreditación para docentes y para la oferta formativa que otras instituciones realizan.
- La articulación de las iniciativas antes señaladas, de modo de contar con una política docente articulada y coherente.

Finalmente, constituye su mayor impacto su existencia como un organismo con trayectoria, consolidado en el tiempo, que tiene financiamiento del Estado, a través del presupuesto de la Nación, capaz de articular y generar redes con los diversos actores del sistema educativo, cuya responsabilidad se orienta a profundizar el desarrollo de los docentes en el país.

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Se recomienda visitar la página WEB institucional, donde se encuentra amplia información sobre la historia, actividades, programas y nuevas iniciativas en curso del CPEIP: [www.cpeip.mineduc.cl](http://www.cpeip.mineduc.cl)

Asimismo, existen numerosas publicaciones que dan cuenta de sus resultados, a los que se puede acceder a través de la propia página WEB ya mencionada.

## PAÍS

### Colombia

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Consolidación de una Política de Formación de Docentes

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Ministerio de Educación Nacional

#### CIUDAD

Bogotá

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Claudia Gladys Pedraza Gutiérrez.

Coordinadora del Programa Formación Profesional de Docentes y Directivos docentes

#### EMAIL DE CONTACTO

cpedraza@mineducacion.gov.co

#### TELÉFONO

(57) (1) 2222800 Ext 2140

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

Los desafíos actuales que enfrenta el sector educativo frente a las demandas de la sociedad y el papel protagónico de los educadores (docentes y directivos) en la transformación que se requiere para lograr el desarrollo de conocimiento científico y tecnológico y la preparación de ciudadanos para el siglo XXI, se constituyen en los principales argumentos para promover el desarrollo profesional de los docentes del país.

Esto implica pensar los procesos de formación inicial (y para el ejercicio de la docencia) que lideran las Universidades y Escuelas Normales Superiores y los procesos de formación continua o en servicio, al que acceden los maestros para promover procesos de enseñanza – aprendizaje, gestión del conocimiento, trabajo con la comunidad, didáctica, evaluación, y gestión de proyectos.

En este mismo sentido, el recorrido histórico por la formación de docentes en Colombia ha permitido identificar distintas problemáticas que han estado presentes en las concepciones y prácticas de la formación docente, lo que planteó la necesidad de consolidar una política de formación docente que, con un enfoque sistémico, logre establecer y direccionar las relaciones necesarias entre los distintos componentes y actores del sistema.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2007

#### OBJETIVOS

Desarrollar las acciones necesarias para lograr una definición amplia y concertada de la política de formación de docentes, en concordancia con el contexto colombiano, que permita organizar y articular los sistemas de formación docente del país, guiar las acciones de los diferentes actores comprometidos con la formación inicial y continua de docentes, responder a las exigencias que el contexto le hace al desempeño de los docentes y directivos docentes y por supuesto, impactar la calidad del sistema educativo colombiano.

#### COBERTURA

Nacional

#### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

Para contar con una política que oriente las acciones de formación que proyectan y desarrollan los diferentes actores e instituciones del sector educativo responsables de este tema, ha sido necesario liderar iniciativas diversas desde el año 2007 hasta el año 2012, de manera que en este último se ha logrado estructurar un documento que consolida las elaboraciones que sobre el proceso se vienen desarrollando. Desde lo anterior, para el año 2013 se están orientando los esfuerzos en socializar, discutir y movilizar el documento de política de formación definido en el año 2012 y que lleva por título “Política y Sistema Colombiano de Formación y Desarrollo Profesional de Educadores”, especialmente en lo que concierne a los capítulos tres y cuatro, titulados: Sistema Colombiano de Formación y Desarrollo Profesional de los Educadores, y Lineamientos de Política.

Vale la pena resaltar que el proceso de construcción de la política de formación se ha planeado de manera concertada con la comunidad educativa por cuanto se reconoce que son los distintos actores del sistema educativo quienes deben construir, discutir y consolidar la política de formación de docentes del país. De esta manera, se ha contado con la participación de diversos actores de la comunidad educativa entre los cuales se encuentran: reconocidos académicos de las ciencias de la educación, las Secretarías de Educación, la Asociación Colombiana de Facultades de Educación (ASCOFADE), la Asociación Colombiana de Escuelas Normales Superiores (ASONEN), Docentes y Directivos Docentes del Sector Oficial.

Para el año 2013, se tiene proyectado contar con la participación de las agremiaciones de maestros al igual que con los actores que vienen participando desde años anteriores.

A continuación, se enuncian las estrategias organizadas para la consolidación de una política de formación profesional de educadores, en seis fases (ruta metodológica establecida para el desarrollo de este proyecto):

1. Revisión de antecedentes y documentación.

2. Encuentro Nacional entre el Ministerio de Educación Nacional y los capítulos de la Asociación Colombiana de Facultades de Educación (ASCOFADE), los nodos de la Asociación Nacional de Escuelas Normales Superiores (ASONEN), Sala de Educación, Secretarías de Educación y Sala Anexa de Escuelas Normales Superiores de la Comisión Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CONACES).
3. Construcción del documento sobre política de formación docente.
4. Discusión Nacional. Elaboración e implementación de estrategias de discusión nacional.
5. Consolidación de aportes al documento de política de formación, con base en la participación y las contribuciones realizadas por los actores en la discusión nacional.
6. Movilización, validación y publicación. Elaboración e implementación de estrategias conducentes a la movilización del documento de política, que permita su validación en el contexto nacional.

#### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

No aplica a la fecha.

#### RESULTADOS E IMPACTO

Tres versiones (2007 – 2010 – 2012) del documento que recoge la Política de Formación de Docentes.

Acciones articuladas: Encuentros y talleres de trabajo conjunto con entidades formadoras de docentes y administradoras de la educación a nivel regional.

Movilización nacional a través de la realización de encuentros nacionales sobre la importancia de la política de formación de docentes y directivos docentes.

Estrategias presenciales para movilización y discusión de la política de formación desarrolladas por medio de talleres de discusión y construcción colectiva del documento que contiene la política de formación docente.

Estrategias virtuales para la discusión y movilización a través del Micrositio en el portal educativo Colombia Aprende <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/productos/1685/w3-article-312338.html>

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Documento titulado “Política y Sistema Colombiano de Formación y Desarrollo Profesional de Educadores” consolidado en el año 2012, documentos de Política de Formación de Docentes, versiones 2007 y 2010, historial de los foros virtuales realizados y memorias de los talleres realizados. Todos ellos se pueden consultar en el siguiente enlace:

<http://www.colombiaaprende.edu.co/html/productos/1685/w3-article-312338.html>

**PAÍS**  
**Colombia**

**NOMBRE DE LA EXPERIENCIA**

Acompañamiento a las Secretarías de Educación para la definición, implementación, seguimiento y evaluación de los planes territoriales de formación docente (PTFD)

**INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA**

Ministerio de Educación Nacional

**CIUDAD**

Bogotá

**ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA**

Claudia Gladys Pedraza Gutiérrez – Coordinadora Programa de Formación Profesional de Docentes y Directivos Docentes

**EMAIL DE CONTACTO**

cpedraza@mineduccion.gov.co

**TELÉFONO**

2222800 Ext. 2140

**PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR**

Necesidad de fortalecer las políticas de formación docente que definen las secretarías de educación de las entidades territoriales certificadas de Colombia, para que respondan a los requerimientos de formación de los docentes y directivos docentes de planta del sector oficial del país.

Necesidad de brindar asistencia técnica (acompañamiento y asesoría) a las secretarías de educación dejando capacidad instalada para trabajar con universidades, escuelas normales superiores y centros de investigación en educación en la definición de la formación en servicio más pertinente; y para garantizar la efectividad e impacto de los programas de formación en el mejoramiento de las competencias profesionales de los docentes.

**AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA**

2006

## OBJETIVOS

Contar con planes de formación para docentes en servicio, coherentes, pertinentes y viables para responder a las necesidades de cualificación de las competencias de los docentes y de aprendizaje de los estudiantes.

Prestar asistencia técnica diferenciada a las secretarías de educación para la consolidación de política y definición de líneas de formación que correspondan a las necesidades de mejora de la calidad educativa.

## COBERTURA

Nacional.

100% de entidades territoriales certificadas.

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA:

A partir del 2006, el Ministerio ha acompañado y asesorado en el marco de la descentralización de la educación, a través de procesos de asistencia técnica presencial y virtual al 100% de las secretarías de educación y a su comité asesor en temas de formación de docentes. La experiencia en este proceso le permitió al Ministerio de Educación consolidar una guía para orientar la formulación, implementación y evaluación de los planes de formación docente, de modo que guarden concomitancia con las políticas educativas y las necesidades de formación detectadas en cada región, pertinente al contexto cultural – educativo.

Este proceso se lleva a cabo mediante visitas in situ, talleres y encuentros nacionales que favorecen el aprendizaje colaborativo entre las secretarías de educación con planes en diferentes niveles de desarrollo.

Por otro lado, el Ministerio apoya el proceso de divulgación de los Planes de Formación Docente, publicándolos en un espacio virtual al alcance de toda la comunidad educativa: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48477.html>

## ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

El Ministerio de Educación Nacional definió con las secretarías de educación una estrategia de autoevaluación de la formulación e implementación de los planes de formación, que permite evidenciar el desarrollo del plan de cada una de las entidades territoriales certificadas. Esto se hace de acuerdo con la vigencia del periodo de gobierno local (4 años: 2011 - 2015).

Por otro lado, cada Secretaría de Educación diseña una batería de indicadores de impacto, proceso y producto que le permita evaluar el nivel de desarrollo del plan de formación por cada momento y componente. Estos indicadores son la base para el proceso de autoevaluación.

Las actividades de acompañamiento y asesoría que brinda el Ministerio son evaluadas por las secretarías de educación con un instrumento denominado "Evaluación de asistencia técnica", que permite recoger y documentar la percepción de estas instancias en cuanto a la oportunidad, eficacia, pertinencia y calidad del proceso.

### RESULTADOS E IMPACTO

A la fecha se cuenta con:

- Guía para la definición, implementación, seguimiento y evaluación de los PTFD: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48477.html>
- 94 Planes de Formación de igual número de entidades territoriales.
- Reconocimiento y movilización del tema en las secretarías de educación, lo que hace que la demanda de acompañamiento para la elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de los planes, sea bastante amplia.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

En <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48477.html>:

- Decreto 709 de 1996
- Directiva Ministerial No. 28
- Ley 115 de 1994 (General de Educación)
- Documento: Construyendo el plan territorial docente. Guía para su elaboración
- Planes de formación docente de las 94 secretarías de educación

En archivo magnético:

- Informe de evaluación (2010) de niveles de desarrollo de los PTFD de las 94 secretarías de educación: General y de cada secretaría.

## PAÍS

### República Dominicana

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM)

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA.

Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM), organismo descentralizado adscrito al Ministerio de Educación (MINERD)

#### CIUDAD

Santo Domingo

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Denia Burgos de Camacho, M.A. (Directora Ejecutiva del INAFOCAM)

#### EMAIL DE CONTACTO

info@inafocam.edu.do

<http://www.inafocam.edu.do>

#### TELÉFONO

+ 809-535-8006

+809-535-3067 (fax)

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

El sistema educativo de la República Dominicana, requiere de suficientes docentes con las competencias necesarias para garantizar a toda la población una enseñanza de calidad en los diferentes niveles educativos (Política seis del Plan Decenal de Educación 2008-2018). Las evaluaciones realizadas evidencian que, pese a los esfuerzos de formación y capacitación de maestros, las prácticas educativas en las escuelas no han mejorado significativamente. Esto se vincula con los bajos resultados de los alumnos dominicanos en las pruebas internacionales.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2000

### OBJETIVOS

- a) Contribuir al desarrollo de la educación dominicana mediante la gerencia de un sistema de formación docente que posibilite la educación que la sociedad demanda.
- b) Contribuir a la búsqueda, construcción y proyección del saber científico y pedagógico en su sentido epistemológico, teórico y práctico.
- c) Fomentar la investigación con el propósito de contribuir al mejoramiento permanente del docente.
- d) Proporcionar programas a los profesionales no docentes en servicio, que los habiliten para el cabal desempeño de la función docente.
- e) Realizar estudios sistemáticos de las necesidades del personal educativo, para satisfacer las necesidades en los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo Dominicano. [Ordenanza 5'2004, Reglamento del INAFOCAM, Art. 8]

### COBERTURA

Nacional

Dirigido a 67.000 docentes del sistema educativo dominicano, en sus diferentes niveles y modalidades.

### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

El INAFOCAM es un ente descentralizado, adscrito al Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), según establece la Ley General de Educación (Art. 129). Tiene como responsabilidad fundamental coordinar la oferta de formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento del personal del sistema educativo, estableciendo convenios con instituciones formadoras, cuyos programas cumplan con los estándares establecidos, y respondan a las necesidades de desarrollo profesional docente en el país. Las necesidades formativas, cuya respuesta coordina el INAFOCAM, son planteadas desde las Regionales Educativas y las Direcciones de los niveles y modalidades educativas del MINERD.

El personal docente participante en los programas formativos que auspicia el INAFOCAM recibe una beca que cubre la totalidad de los estudios. Las solicitudes de los docentes interesados en formarse son evaluadas de acuerdo a los requisitos establecidos, los cuales pueden consultarse en el portal digital del INAFOCAM: [www.inafocam.edu.do](http://www.inafocam.edu.do). En los programas de formación continua y postgrado puede participar el personal docente activo que labora en la misma área curricular del curso ofrecido.

El INAFOCAM es institución rectora, a nivel nacional, de las políticas de formación docente, junto al Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña, entidad descentralizada responsable de la oferta pública de formación inicial docente. Para el diseño y articulación de políticas públicas, el INAFOCAM mantiene relación orgánica con el Viceministerio de Servicios Técnicos y Pedagógicos del MINERD y con el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCYT).

El INAFOCAM es parte de las Metas de Gobierno al 2016, establecidas en la Mesa Estado/Sociedad Civil, a través de la Iniciativa Dominicana para una Educación de Calidad (IDEC) que considera entre sus prioridades: mejorar la formación inicial docente; contribuir al desarrollo de un Sistema Integral de Carrera Docente y definir e implementar un nuevo modelo de formación continua.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

El INAFOCAM monitorea la ejecución de los programas formativos a través de sus departamentos especializados, que son responsables de coordinar con las instituciones formadoras: el Departamento de Formación Inicial y Habilidadación Docente, el Departamento de Postgrado, y el Departamento de Formación Continua.

De forma complementaria, el INAFOCAM cuenta con un Departamento de Investigación y Evaluación, el cual coordina, con los tres departamentos antes mencionados, la evaluación – inicial, procesual y final – de la ejecución de los programas y del desempeño del personal formador. Igualmente, se evalúa el nivel de conocimientos, de entrada y de salida, de los docentes participantes, y su posterior impacto en el aula.

### RESULTADOS E IMPACTO

Desde su creación, el INAFOCAM ha auspiciado acciones formativas que han beneficiado con becas a docentes de las 18 Regionales Educativas del país, de todas las áreas curriculares. Entre septiembre de 2012 y junio de 2013, se han beneficiado 17.706 docentes por medio de nueve programas de formación inicial (380 participantes en licenciaturas); siete programas de habilitación docente (295 participantes); 30 programas de postgrado (875 participantes en postgrados y maestrías) y 40 programas de formación continua (16.156 participantes en diplomados, cursos, talleres).

El énfasis actual está puesto en el desarrollo profesional docente a través de la formación continua. El INAFOCAM pretende lograr una mayor pertinencia y efectividad del desempeño docente, junto a diversas acciones lideradas por el MINERD y que están dirigidas a elevar la calidad educativa a través del fortalecimiento de la carrera docente, la dignificación magisterial, la revisión curricular, el acompañamiento del distrito al centro educativo y las Escuelas de Jornada Extendida, entre otras.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Fuentes normativas e institucionales

- Ley General de Educación (1997, 9 de abril). Gaceta Oficial, 9951, Abril 10, 1997. República Dominicana.
- Ordenanza 5'2004 que modifica la Ordenanza 6'2000 que establece el Reglamento del Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM).
- República Dominicana, Ministerio de Educación (2008). Plan Decenal de Educación 2008-2018. Sto. Domingo, R.D.
- Resolución 08-2011 del Consejo Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, que establece la Normativa para los Programas de Formación Docente en los Niveles Inicial, Básico y Medio del Sistema Educativo Dominicano.

Monografías e informes

- Castillo, G., Mejía, R., Portorreal, F. y Vincent, M. (2006). El caso de la República Dominicana. En D. Vaillant y C. Rossell. Maestros de escuelas básicas en América Latina: Hacia una radiografía de la profesión. Santiago de Chile: PREAL. Capítulo 7, pp. 187-214.
- Picón, C., Van Grieken, C., Moreta, Y. (2011). Hacia la construcción consensuada de un sistema de la carrera docente que articula la formación docente y otros elementos. INAFOCAM: Santo Domingo.
- Abreu, C. (2012). Guía para la inserción de docentes principiantes al Sistema Educativo. INAFOCAM/ OEI: S.D.
- Beca, C.E. (2012). Informe Final. Consultoría sobre Políticas Docentes en República Dominicana. OEI: Santo Domingo.

Fuentes en línea

1. Portal Web del INAFOCAM: <http://www.inafocam.edu.do>
2. Quiero Educar. Video de promoción de la profesión docente (Youtube) <http://www.youtube.com/watch?v=llkWISMx7eI>

## EXPERIENCIAS MIXTAS

---

### PAÍSES

Argentina (2)

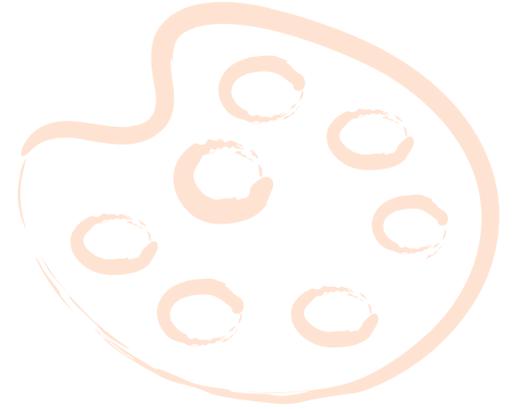
Bolivia (1)

Brasil (5)

Ecuador (1)

El Salvador (1)

Centro América y Rep Dominicana (1)



## PAÍS

### Argentina

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Red Instituto Nacional de Formación Docente (Red INFOD)

#### ÁREA A QUE PERTENECE

Formación Inicial y Formación Continua

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Instituto Nacional de Formación Docente (INFOD)

#### CIUDAD

Buenos Aires

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

María Susana Espiro, Gabriela Asinsten

#### EMAIL DE CONTACTO

msespiro@infod.edu.ar, gabriela.asinsten@infod.edu.ar

#### TELÉFONO

4959-2248 / 2236

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

- Fragmentación y bajo impacto de las ofertas de formación continua y desarrollo profesional.
- Necesidad de afianzar el dominio de tecnologías de información y comunicación en la formación docente inicial.
- Falta de aplicación de nuevas tecnologías en los procesos de enseñanza-aprendizaje.  
(Plan Nacional de FD 2007, Estrategias 9 y 10)

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2008

### OBJETIVOS

- Desarrollar un ambiente de formación mediado por TIC.
- Construir un espacio de encuentro y colaboración.
- Recuperar y comunicar experiencias innovadoras entre los Institutos Superiores de Formación Docente (ISFD).

### COBERTURA

Nacional

### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA:

La Red Nacional Virtual de Institutos Superiores de Formación Docente conecta entre sí a todos los ISFD del país.

La red está constituida por un sistema de nodos enlazados por múltiples canales de comunicación. En cada ISFD se instala un nodo del sistema. Además, existen otros nodos que responden a diversas necesidades específicas.

Cada nodo cuenta con un conjunto de herramientas configurables que permiten la organización de diversas actividades internas de los institutos, en modalidad virtual o de apoyo a las de modalidad presencial, más herramientas de comunicación que permiten el contacto de los institutos con la comunidad a la que pertenecen y con el resto del sistema, incluyendo:

- Campus virtual
- Sitio web
- Bitácora (Blog)

El campus es un espacio cerrado, al cual sólo pueden ingresar alumnos, docentes, directivos y personas especialmente autorizadas. En el Campus se pueden abrir la cantidad necesaria de aulas o salas.

Cada docente que lo desee puede contar con un aula virtual como extensión de su cátedra. Cada sala o aula contiene:

- Sección de noticias (con avisos vía mail) para mantener informada a la comunidad de cada Instituto de las novedades en el Campus.
- Sección de clases, que puede ser utilizada por los docentes para complementar su trabajo presencial, gestionar proyectos con sus estudiantes, publicar los trabajos de los mismos para conocimiento de sus compañeros, etc.
- Calendario de actividades del aula. Puede ser utilizado como referencia para las actividades de la materia. En las salas de acceso general se puede publicar la agenda de las actividades generales del Instituto.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Se evaluó la utilización del sitio web y la cantidad de aulas virtuales de los nodos (Informe de alcances y resultados formación docente, 2011).

### RESULTADOS E IMPACTO

- 787 Institutos de formación del país conectados a la red.
- 29.393 aulas virtuales que apoyan las actividades institucionales.
- 240.864 personas registradas en las aulas.
- 11.728.045 accesos de usuarios registrados e invitados a las aulas virtuales desde la creación de la Red.

Cada uno de los nodos institucionales de los ISFD se ha constituido en un ambiente de formación mediado por TIC, que facilitó el acercamiento de docentes y estudiantes a acciones formativas virtuales y la exploración de nuevas herramientas colaborativas y nuevas estrategias de enseñanza.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Documento de lanzamiento de la Red Nacional de FD

URL: <http://red.infed.edu.ar/>

**PAÍS**  
**Argentina**

**ESTADO/REGIÓN/PROVINCIA**

Provincia de Buenos Aires

**NOMBRE DE LA EXPERIENCIA**

Universidad Pedagógica de Buenos Aires (UNIPE)

**ÁREA A QUE PERTENECE**

Formación Inicial y Formación Continua

**INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA**

UNIPE

**CIUDAD**

Buenos Aires

**ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA**

Adrián Cannellotto -Rector

**EMAIL DE CONTACTO**

rectorado@unipe.edu.ar

**TELÉFONO**

(0221) 484-2697 / 4521

**PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR**

Falta de propuestas de formación de docentes, directivos y funcionarios del sistema educativo desde una perspectiva de excelencia académica y de investigación.

**AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA**

2010 (Ley Provincial de creación: 13.511 de 2006)

## OBJETIVOS

Potenciar la formación de docentes, directivos y funcionarios del sistema educativo desde una perspectiva de excelencia académica y como contribución a la construcción de una sociedad más justa, a través de carreras que podrán cursarse de manera semipresencial.

Lograr una oferta académica y de investigación orientada a la constitución de un proyecto universitario integral, que tome en cuenta las necesidades de la provincia de Buenos Aires y de sus docentes, cuyo eje central sea la cuestión de la enseñanza.

Según Ley Provincial 13.511, los objetivos de la Universidad Pedagógica Provincial se refieren a:

- a) La formación docente, humanística, técnica, profesional y científica en el más alto nivel, contribuyendo a la preservación de la cultura nacional, la promoción de la generación y desarrollo del conocimiento en todas sus formas y el desarrollo de las actitudes y valores que requiere la formación de personas responsables, con conciencia ética y solidaria, reflexivas, críticas, capaces de mejorar la calidad de vida, consolidando el respeto al medio ambiente, a las instituciones de la República y a la vigencia del orden democrático.
- b) La jerarquización y renovación de la formación de los docentes de la Provincia de Buenos Aires, promoviendo en forma constante la articulación con los institutos superiores; dejando expresa constancia que la formación docente de grado seguirá a cargo de los Institutos Superiores; y el impulso de la formación de los cuadros profesionales de gestión y administración que atiendan las necesidades del Estado Provincial y de los Municipios Bonaerenses.-
- c) La formación y la capacitación en la transferencia de saberes técnico - profesionales, de acuerdo con las demandas del nuevo modelo productivo de la Provincia de Buenos Aires en relación con las necesidades regionales.
- d) La formación de científicos y profesionales, que se caractericen por la solidez de su formación y por su compromiso con la sociedad de la que forman parte, con especial énfasis en los aportes locales, regionales y bonaerenses.
- e) La promoción del desarrollo de la investigación y las creaciones artísticas, contribuyendo al desarrollo científico, tecnológico y cultural de la Provincia de Buenos Aires, fomentando niveles de calidad y excelencia en todas las opciones institucionales del sistema.-
- f) La profundización de los procesos de democratización en la Educación Superior, contribuyendo a la distribución equitativa y popular del acceso al conocimiento y el aseguramiento de la igualdad de oportunidades.
- g) La articulación con la oferta educativa y las instituciones que contribuyen e integran el sistema educativo en la Provincia de Buenos Aires, promocionando una adecuada diversificación de los estudios de nivel superior, que atienda tanto a las expectativas y demandas de la población como a los requerimientos del sistema cultural y de la estructura productiva.
- h) El incremento y diversificación de las oportunidades de actualización, perfeccionamiento y reconversión para los integrantes del sistema y para sus egresados, promocionando mecanismos asociativos con otras instituciones locales, regionales, provinciales y nacionales.
- i) El afianzamiento de una conducta comprometida con el ambiente, que permita hacer una utilización sustentable de los recursos naturales, exigiendo el cuidado y utilización racional de los mismos.

## COBERTURA

Provincial

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

La Universidad Pedagógica es una universidad pública con carreras de grado y de posgrado gratuitas orientadas a potenciar la formación de docentes, directivos y funcionarios del sistema educativo. Desde la UNIPE se sostiene un modelo de formación docente donde se concibe a los docentes no como “agentes” del sistema educativo, sino como profesionales capaces de objetivar sus propias prácticas, de producir conocimientos a partir de las situaciones problemáticas emergentes que enfrentan en forma cotidiana y de producir justificaciones disciplinares, didácticas y pedagógicas que den cuenta en forma cada vez más consistente de su propio desempeño profesional.

## ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Se realizan actividades de monitoreo y seguimiento de las ofertas educativas, cuyos resultados se plasman en informes anuales de gestión.

## RESULTADOS E IMPACTO

Para 2012 se contaba con 567 egresados y 2.351 alumnos regulares. Se aprobaron 50 proyectos de investigación.

## DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

- Ley Provincial 13.511 – Creación de la Universidad Pedagógica de la Provincia de Buenos Aires.
- Decreto Prov. BA 2079-07 - Aprobación del Estatuto Académico, la Estructura Orgánico Funcional y el Régimen del Docente de la UNIPE.
- Informe de gestión 2011.
- URL: <http://unipe.edu.ar/>

**PAÍS**  
**Bolivia**

**NOMBRE DE LA EXPERIENCIA**

Implementación del Programa de Profesionalización de Maestros Interinos (PPMI)

**ÁREA A QUE PERTENECE**

Formación Inicial y Formación Continua

**INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA**

Ministerio de Educación

**CIUDAD**

La Paz

**ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA**

Beatriz Medinaceli

Profesional Capacitación Docente Disciplinaria

**EMAIL DE CONTACTO**

bmedinaceli@minedu.gob.bo

**TELÉFONO**

2912841 cel. 70643407

**PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR**

En el servicio de educación pública se han incorporado, durante décadas, personas sin formación pedagógica regular o específica para el ejercicio provisional de la docencia, por razones de emergencia y a falta de personal debidamente capacitado. Estas personas, llamadas "maestros interinos", han incidido en la baja calidad educativa.

**AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA**

2006

## OBJETIVOS

### General

Profesionalizar a maestras y maestros interinos de inicial, primaria y secundaria de educación regular y alternativa del Servicio de Educación Pública, bajo la concepción de la formación permanente en la práctica a partir de lineamientos académico-curriculares concordantes con las nuevas políticas educativas emergentes de la realidad histórica, social, cultural y lingüística de las diferentes regiones de Bolivia.

### Específicos

- Promover el desarrollo de capacidades en el desempeño de maestras y maestros interinos de educación regular y alternativa que incidan en la mejora del aprendizaje de los estudiantes a su cargo, favorezcan su autovaloración y reconocimiento social de su comunidad, proporcionando orientaciones conceptuales y metodológicas basadas en actitudes críticas y creativas, en vistas a desarrollar procesos de investigación, sistematización y planteamiento de soluciones ante los problemas emergentes del proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Fortalecer capacidades de gestión de programas formativos semipresenciales y a distancia dirigidos a maestros interinos de educación regular y alternativa, capacitando al personal directivo de las Escuelas Superiores de Formación de Maestros (ESFM), coordinadores generales, tutores y asistentes administrativos del PPMI, para la atención de participantes a través de actividades formativas en centros tutoriales, en periodos de descanso pedagógico de invierno y fin de año, así como en momentos de acompañamiento.

## COBERTURA

### Nacional.

En la primera fase: 8.243 maestros interinos de educación regular alternativa y especial inscritos.

En la segunda fase: 3.446 maestros interinos de educación regular, alternativa y especial inscritos. .

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

El programa aborda la formación pedagógica de los maestros interinos, lo cual supone el desarrollo de capacidades múltiples en un proceso de formación permanente en la práctica donde las maestras y los maestros interinos se autovaloren y sean reconocidos como actores formados para enseñar correctamente los contenidos y dar testimonio ético al enseñarlos respetando los saberes de los participantes. Al final de la formación, el maestro interino será acreditado como normalista.

El proceso formativo se desarrolla bajo la modalidad semipresencial, con una carga lectiva de hasta 3.600 horas académicas para el nivel secundario, a través de actividades formativas presenciales en centros tutoriales y de actividades a distancia durante todo el año lectivo escolar.

Los tutores han desarrollado procesos de autoformación en el manejo de talleres, revisión de trabajos académicos, puesta en marcha investigaciones, seguimiento y acompañamiento a los participantes en sus aulas, elaboración y revisión de módulos de aprendizaje, etc.

Líneas de acción:

1. Transformación del sistema educativo, a través del desarrollo de diseños y gestión de políticas educativas, con nuevas estructuras curriculares y ofertas académicas orientadas a transformaciones educativas y de formación.
2. Educación de calidad que priorice la igualdad de oportunidades, a través de educación equitativa y de calidad ampliando la cobertura de las áreas rurales y periurbanas de manera prioritaria.
3. Educación que genera, adapta y aplica ciencia y tecnología, a través del desarrollo de procesos educativos y culturales que fortalezcan pedagogías descolonizadoras, tomando en cuenta los avances de la ciencia y tecnología.

Actores involucrados: Autoridades del Ministerio de Educación, Directores Departamentales de Educación y Directores Distritales de Educación, personal técnico de la Dirección General de Formación de Maestros y de la Unidad Especializada de Formación Continua (UNEFCO) y personal directivo y administrativo de 19 Escuelas Superiores de Formación de Maestros (ESFM).

#### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Procesos de seguimiento, sistematización y evaluación a nivel técnico del ME, talleres de evaluación semestral en cada centro autorizado, evaluación de medio término del PPMI y evaluación de desempeño semestral al personal contratado.

#### RESULTADOS E IMPACTO

Primera Fase: 6.580 participantes obtuvieron el título profesional del Maestro Normalista y participaron 8.243 directores donde trabajan los participantes. 440 módulos de estudio de formación general y especializada de educación. y 59 módulos de educación alternativa.

Segunda Fase: 3.446 maestros interinos en formación junto a 3.446 directores de las unidades educativas de los participantes.

La profesionalización de maestros interinos ha incidido en la mejora de la práctica educativa, y se ha disminuido el interinato en la función docente en un 35% del total de maestros interinos, en la gestión 2006.

El Programa ha permitido desarrollar procesos educativos y culturales mediante el rescate y revalorización de formas de pensamiento, filosofías, espiritualidades, valores, comportamientos y usos culturales, tomando en cuenta los avances de la ciencia y tecnología a través del equipamiento de tecnologías de información y conocimiento y la incorporación de los mismos como recursos didácticos, fase preparatoria para la creación de condiciones materiales.

Valoración interna

- Proceso formativo con orientaciones que permite a los participantes mejorar su práctica educativa en el aula.
- Participantes del programa se han convertido en referentes de innovación pedagógica y de compromiso educativo con la comunidad.
- Los maestros normalistas contratados como tutores han desarrollado capacidades para la atención de experiencias formativas en la modalidad semipresencial y actualmente muchos de ellos están trabajando en acciones de formación continua de maestros/as.

- Incorporación de procesos de investigación, sistematización y planteamiento de soluciones a los problemas emergentes del proceso de enseñanza y aprendizaje a partir de un trabajo innovador denominado Estudio Pedagógico Interno (EPI) como Trabajo de Grado, lo que ha generado en los participantes una práctica adecuada a su realidad aplicando los aprendizajes en su proceso de formación.

Valoración externa (Hifab International AB. Evaluación del Programa Operativo Multianual de Apoyo al Sector Educación en Bolivia 2004- 2009, Estocolmo-Suecia, Mayo de 2010).

- Pertinencia: programa altamente pertinente debido a la debilidad de las capacidades pedagógicas de algunos maestros, o bien a la necesidad de fortalecer conocimientos obtenidos de forma empírica.
- Eficiencia: se valora como regular, debido a deficiencias en la comunicación, en el bajo uso de recursos y en la entrega tardía de material para el mejor aprovechamiento de los cursos, situación que es compensada con los resultados obtenidos.
- Eficacia: se valora como buena. Se ha llegado a un alto porcentaje de maestros interinos, gracias a la obligatoriedad de la inscripción y con una buena calidad en la transferencia de conocimientos teóricos y prácticos.
- Impacto: se valora como muy bueno, gracias a la mejora de la calidad del docente en el aula y durante todo el proceso educativo, convirtiéndose en muchos casos en líderes positivos y propositivos en la Unidad Educativa.
- Sostenibilidad: se considera buena, debido a que se incluye como alta prioridad en todos los documentos de planificación del Ministerio de Educación, ya sea el Plan Estratégico Institucional 2010 – 2014 o el Plan Sectorial de Desarrollo 2010 – 2014. Además, la calidad del curso permite asegurar que todos los participantes exigirán la finalización de los semestres para alcanzar su graduación.

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

- 6.580 Documentos innovadores denominados Estudio Pedagógico Interno (EPI) como Trabajo de Grado, a disposición en las 19 ESFM autorizadas para el PPMI.-
- 440 Módulos elaborados a disposición en la Biblioteca del Ministerio de Educación.
- Informes semestrales y anuales durante todo el proceso.
- Avanzamos – Boletín Informativo del Ministerio de Educación, marzo 2013-Año 2, N°2.

## PAÍS

### Brasil

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Sistema Universidad Abierta de Brasil (UAB)

#### ÁREA A QUE PERTENECE

Formación Inicial y Formación Continua

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA.

Secretaría de Educación a Distancia - SEED / Ministerio de Educación

Dirección de Educación a Distancia - DED / Coordinación de Perfeccionamiento de Personal de Nivel Superior (CAPES)

#### CIUDAD

Brasilia

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Claudete Batista Cardoso

#### EMAIL DE CONTACTO

Claudete.cardoso@capes.gov.br

#### TELÉFONO

(55 61) 20226570

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

En Brasil, gran parte de la población no posee nivel superior incluyendo a profesores que trabajan en la educación básica. El programa surge para desarrollar la modalidad de educación a distancia, con el fin de ampliar la oferta de cursos y programas de educación superior pública y gratuita en el país, para que más personas puedan acceder al nivel superior de enseñanza.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2006 (Decreto 5.800)

## OBJETIVOS

- Apoyar la investigación de metodologías innovadoras de educación superior con base en tecnologías de la información y la comunicación.
- Fomentar la colaboración entre la Unión y las entidades federativas y alentar la creación de centros de formación permanente a través de los polos de apoyo presencial en lugares estratégicos.

## COBERTURA

Nacional

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

La Universidad Abierta de Brasil es un sistema integrado de universidades públicas que ofrecen cursos de nivel superior para los estratos de la población que tienen acceso limitado a la educación universitaria, a través de la utilización de la metodología de educación a distancia. Los profesores que trabajan en la educación básica tienen prioridad en la formación, seguido por los directores, gerentes y empleados de la educación básica de los estados, los municipios y el Distrito Federal.

El Sistema de la UAB establece cual institución educativa debe ser responsable por ofrecer un curso específico en una determinada ciudad o una micro región a través de los polos de apoyo presencial. Con esto, el sistema de la UAB vela por la promoción de ciertas acciones para asegurar el buen funcionamiento de los cursos. La UAB ofrece a través de las instituciones públicas miembros del sistema de educación superior, los siguientes cursos:

Bachillerato, Licenciatura, Tecnólogo Pregrado y Especialización: cursos de formación inicial y continua de profesores de educación de la red pública de educación básica y para el público en general interesado (demanda social). Las vacantes para satisfacer la demanda social se resuelven entre las instituciones educativas y los gobiernos locales, y son publicadas en las convocatorias de selección de los estudiantes para los cursos.

Especializaciones del Programa de Entornos Virtuales en la Educación: cursos ofrecidos con el fin de proporcionar una educación continua centrada en el uso pedagógico de educación a distancia, de las diferentes tecnologías de la información y de la comunicación. Este curso ha sido rediseñado y reestructurado en dos entradas distintas: curso de extensión de 160 horas para los profesores que no tienen títulos universitarios, y especialización de 360 horas (mínimo), para los maestros ya graduados.

Especializaciones de los maestros, en colaboración con la Secretaría de Educación Continua, Alfabetización y Diversidad (SECAD / MEC): cursos ofrecidos en nivel de postgrado lato sensu, con una duración 360 horas y certificación. Teniendo en cuenta la legislación vigente, cursos destinados a preparar a los maestros para los temas transversales de los programas de educación básica.

El componente de educación a distancia del Plan Nacional de Formación del Profesorado de la Educación Básica (PARFOR) se desarrolla a través de la UAB. Siguiendo el mismo procedimiento de PARFOR presencial, se responde a las preinscripciones realizadas en la Plataforma Paulo Freire por los profesores de Brasil.

Participan del Sistema UAB, las universidades públicas (federales, estatales y locales) y los Institutos Federales de Educación, Ciencia y Tecnología. Estas instituciones, exclusivamente públicas, son responsables de la creación de los proyectos pedagógicos de los cursos y de mantener su buena calidad sobre la base de parámetros de calidad de la Educación Superior a Distancia - SEED / MEC.

Todas las relaciones administrativas (proceso de selección, matrícula, becas, certificación y otros) se realizan entre el estudiante y la institución educativa que ofrece el curso. En todos los cursos se llevan a cabo actividades en el aula y tienen la misma duración que los cursos presenciales.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

En la educación a distancia, la evaluación del rendimiento de los estudiantes para la promoción y obtención del diploma o certificado se otorga al término de las actividades programadas con exámenes presenciales, incluyendo la defensa de monografías o trabajo de conclusión del curso, cuando sea necesario. Las instituciones, cursos y programas de educación a distancia son evaluados en el Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Superior (SINAES).

En el proyecto no se ha contemplado un diseño de evaluación. Las evaluaciones realizadas, en general, no son de responsabilidad de los encargados del proyecto y sí de personas que tienen interés en investigar la experiencia, de modo que las metodologías son distintas.

### RESULTADOS E IMPACTO

En la actualidad, 88 instituciones integran el Sistema UAB, entre las universidades federales, estatales e Institutos Federales de Educación, Ciencia y Tecnología (IFETs). Desde 2007 a julio de 2009, se aprobaron e instalaron 557 polos de apoyo presencial con 187.154 puestos de trabajo creados. La UAB, por otra parte, en agosto de 2009, seleccionó más de 163 nuevos polos, en el ámbito de PARFOR, para equiparar la oferta y la demanda de formación de los profesores en la red pública de educación básica, con la ampliación de la red a un total de 720 polos.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Documentación y leyes que reglamentan la UAB: [http://www.uab.capes.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=section&id=4&Itemid=22](http://www.uab.capes.gov.br/index.php?option=com_content&view=section&id=4&Itemid=22)

## PAÍS

### Brasil

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Programa de Apoyo a la Educación Superior y Licenciatura Intercultural Indígena (PROLIND)

#### ÁREA A QUE PERTENECE

Formación Inicial y Formación Continua

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA.

- Comitê Técnico Multidisciplinar para Avaliação e Seleção de Propostas para o PROLIND
- Comissão Nacional de Educação Escolar Indígena.

#### CIUDAD

Brasilia

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

Rita Potiguara (Coordinadora General)

Susana Guimarães

#### EMAIL DE CONTACTO

ritanascimento@mec.gov.br

susanaguimaraes@mec.gov.br

#### TELÉFONO

(+55 61) 2022 9060

(+55 61) 2022 9064

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

Exclusión en la oferta de educación básica y de formación de maestros indígenas en la educación superior (de acuerdo con datos del Censo Escolar 2008/INEP, los estudiantes indígenas se concentran en los primeros años de la escuela primaria, un 75,3%; en los últimos años, un 19%; y en educación media, un 5,5%).

Necesidad de abordar la formulación de políticas públicas para la valoración de la diversidad y promover la equidad en la educación mediante la formación del personal docente en la educación superior.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2005

#### OBJETIVOS

- Apoyar financieramente proyectos de carreras de grado para la formación de maestros indígenas que se desempeñen en los últimos años de la enseñanza fundamental y media, en las escuelas indígenas.
- Integrar enseñanza, investigación y extensión, y promover el reconocimiento del estudio de temas relevantes, tales como lenguas maternas, la gestión y la sostenibilidad de las tierras y las culturas de los pueblos indígenas.
- Habilitar maestros indígenas para enseñar en los últimos años de la escuela fundamental y media.

#### COBERTURA

Nacional

Desde el inicio del programa, se ofrecieron las siguientes cantidades de plazas: 420 en 2005, 452 en 2006, 150 en 2007, 414 en 2008 y 985 en 2009.

#### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

PROLIND es un programa, a nivel de la educación superior, para apoyar la formación de profesores indígenas para la enseñanza en los últimos años de la Educación Primaria y Secundaria. Esta formación se da en cursos específicos - Licenciaturas Interculturales - de acuerdo a la realidad socio-cultural, sociolingüística y proyectos corporativos del pueblo en cuestión. Los cursos son modulares, tienen una duración media de 4/5 años, y se desarrollan en parte del tiempo en la universidad y parte del tiempo en la comunidad (alternancia). Las postulaciones están condicionadas a la aprobación de las propuestas para la participación de las comunidades indígenas en su desarrollo y el seguimiento y evaluación de la ejecución de los cursos. También exigen la realización de un acuerdo entre instituciones de educación superior y las Secretarías de Educación con la finalidad de articular la formación del maestro con las responsabilidades de la educación indígena en la educación intercultural de oferta básica. La FUNAI (Fundación Nacional del Indígena, órgano de protección indígena en Brasil) es responsable del soporte técnico de las propuestas y el FNDE (Fondo Nacional para el Desarrollo de la Educación) es responsable de las operaciones de la descentralización de los recursos y la celebración de convenios.

También han sido creados dos centros de formación de profesores indígenas (UFGD y UFAM) y un centro de formación intercultural (UFG), ambos espacios dedicados a mejorar la labor educativa realizada en las universidades que atienden al PROLIND y a la producción de conocimiento.

#### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

No se ha contemplado un diseño de evaluación del proyecto.

### RESULTADOS E IMPACTO

Actualmente, hay 1.564 profesores de educación indígena matriculados en los 23 grados interculturales que son ofrecidos por 20 instituciones de educación superior. A lo largo del programa, han sido formados 186 estudiantes en 2005, 39 en 2008 y 90 en 2009.

No se ha encontrado información sobre evaluación del impacto del proyecto. No obstante, los responsables del proyecto manifiestan que los resultados demuestran que se han logrado los objetivos propuestos.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Leyes: <http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/leis1.pdf> / <http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/leis2.pdf> / <http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/decreto5051.pdf>

BRASIL, MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Educação escolar indígena: diversidade sociocultural indígena ressignificando a escola. Brasília – DF. Abril de 2007.

BRASIL, MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Referencial para Implantação de Programas de Formação de Professores Indígenas nos Sistemas Estaduais de Ensino, 2001.

## PAÍS

### Brasil

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Programa de Apoyo a los cursos de Grado Superior: Licenciatura en Educación del Campo – (PROCAMPO).

#### ÁREA A QUE PERTENECE

Formación Inicial y Formación Continua

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Ministerio de Educación (MEC)  
Secretaría de Educación Continua, Alfabetización y Diversidad (SECAD)  
Comisión Nacional de Educación del Campo (CONEC)

#### CIUDAD

Brasília

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

André Luiz Figueiredo Lázaro (SECAD)  
Secretário (a): Áurea / Elisamar

#### EMAIL DE CONTACTO

secadgab@mec.gov.br/ procampo.secad@mec.gov.br

#### TELÉFONO

Teléfono: (+55 61) 2104-6112/2104-6089  
Fax: (+55 61) 2022-9020

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

Necesidad de combatir las históricas desventajas educativas que sufre la población del medio rural y promover la valoración de la diversidad en las políticas educativas a través de la formulación de políticas públicas.

### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2007, con ampliación en el 2008

### OBJETIVOS

- Apoyar la implementación de cursos de licenciatura en grado regular, para la educación rural, en las instituciones públicas de educación superior de todo el país, con foco específicamente en la formación de educadores para enseñar en los últimos años de la educación fundamental y media en las escuelas rurales.
- Ampliar la oferta de educación básica en el campo y contribuir a la construcción de la organización escolar y de una enseñanza alternativa para la educación rural.

### COBERTURA

Estadual

El programa comenzó en 2007 con un proyecto piloto en cuatro universidades federales (Universidad Federal de Brasilia, Universidad Federal de Minas Gerais, Universidad Federal de Bahía y Universidad Federal de Sergipe). Actualmente, participan 1.675 estudiantes/profesores en formación, en 16 instituciones.

### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

La misión del PROCAMPO es promover la educación superior de los docentes en ejercicio en las escuelas públicas rurales y de los educadores que trabajan en experiencias alternativas en la educación rural a través de la estrategia de capacitación en las áreas de conocimiento, con el fin de ampliar la provisión de una educación básica de calidad en las zonas rurales, sin necesidad que los alumnos tengan que estudiar lejos de donde viven.

Los proyectos formativos deben prever: la creación de condiciones teóricas, metodológicas y prácticas para que los educadores puedan actuar en la construcción y reflexión del proyecto político-pedagógico de las escuelas rurales; el plan de clase para distintos momentos en el aula, ya que la organización y estructuración de las clases es distinta; la capacitación proporcionada por las áreas del conocimiento para la enseñanza universitaria multidisciplinar con la definición(es) de su(s) área(s) de calificación; y la consonancia con la realidad del alumnado, construcción social y cultural de las poblaciones del campo que serán beneficiadas, es decir, una articulación con el medio donde viven los estudiantes de las escuelas.

El régimen de conmutación entre Tiempo/Escuela-Curso y Tiempo/Comunidad-Escuela Rural, permite acuerdos que garanticen el ingreso y permanencia de los profesionales que trabajan en estas escuelas sin la necesidad de dejar de vivir en el campo.

La carga horaria que se requiere es de un mínimo de 3.200 horas en 4 años y el número máximo de alumnos por clase alcanza a 60.

Esta propuesta está dirigida a la articulación entre la educación y la realidad intrínseca de estas poblaciones específicas, así como a la necesidad de facilitar el acceso y la permanencia de los docentes en ejercicio en el curso.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

El seguimiento de los proyectos se produce a través de técnicos y gestores de SECAD, con la participación de técnicos de SESU (Secretaría de Educación Superior), con los siguientes procedimientos:

- a) análisis de los informes mensuales de actividades como un modelo que esté disponible en el sitio web del Ministerio de Educación (MEC);
- b) la supervisión “in situ”, según la definición de metodologías del MEC, en diálogo con expertos en educación rural. Estas metodologías deben basarse en el contexto de proyectos político-pedagógicos y los cursos deben cumplir los puntos de referencia de educación en el campo;
- c) la preparación, por parte del coordinador del Proyecto, de un informe semestral;
- d) asistencias a las reuniones convocadas por la coordinación nacional del programa y otros eventos relacionados con el mismo.

Además, cada Instituto de Educación Superior (IES) debe hacer un informe final de actividades.

### RESULTADOS E IMPACTO

A lo largo de su trayectoria, el programa ha logrado atender la siguiente cantidad de estudiantes:

2007: 243 plazas, mediante un proyecto piloto en 4 universidades.

2008: 1.660 plazas en 31 Instituciones Públicas de Educación Superior.

2009: 1.382 plazas en 31 Instituciones Públicas de Educación Superior.

2012: 1.675 plazas en 16 Instituciones Públicas de Educación Superior.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Resolución /CD/FNDE N° 06 de 17 de Marzo de 2009: [http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/res06\\_17032009.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/res06_17032009.pdf)

Edicto de Convocación N° 09, de 29 de Abril de 2009: [http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/edital\\_procampo\\_20092.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/edital_procampo_20092.pdf)

**PAÍS**  
**Brasil**

**NOMBRE DE LA EXPERIENCIA**

Plan Nacional de Formación del Profesorado de la Educación Básica (PARFOR)

**ÁREA A QUE PERTENECE**

Formación Inicial y Formación Continua

**INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA**

Ministerio de Educación, representado por la Coordinación Perfeccionamiento de Personal de Nivel Superior (CAPES), junto con los Estados, el Distrito Federal, Municipios e Instituciones de Educación Superior (IES)

**CIUDAD**

Brasilia

**ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA**

Claudete Cardoso

**EMAIL DE CONTACTO**

Claudete.cardoso@capes.gov.br

**TELÉFONO**

(55 61) 20226570

**PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR**

Teniendo en cuenta la importancia de ofrecer una educación de calidad y que esta empieza en la formación inicial, es necesario ofrecer a los profesores de la enseñanza básica pública una formación adecuada, ya que muchos de ellos no tienen formación de nivel superior o tienen una formación en un área diferente a la que enseñan.

**AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA**

2009

## OBJETIVOS

Inducir y fomentar la prestación de la educación superior, gratuita y de calidad para la práctica de los docentes en la educación básica pública de manera que puedan obtener la formación requerida por la ley.

## COBERTURA

Nacional.

Debido a la naturaleza de PARFOR, hay una mayor concentración de beneficiarios en el Norte y Nordeste de Brasil.

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

El PARFOR es un programa que ofrece plazas en cursos especiales en las instituciones de educación superior en los siguientes niveles:

- I. Licenciatura - para la práctica de los docentes en la educación básica pública que no han cursado nivel superior o incluso los que están dispuestos a hacer la carrera/disciplina en la que operan en el aula;
- II. Segunda licenciatura - para los docentes que están al menos tres años en la educación pública y su formación inicial es distinta del área en que trabajan;
- III. Formación pedagógica - para los docentes graduados en curso que no son de licenciatura y que están en la profesión docente en la educación básica pública.

El PARFOR tiene como punto de partida la firma de un convenio de cooperación técnica entre CAPES y los departamentos de educación de los estados para implementar Foros Estadales Permanentes de Apoyo a la Formación Docente, que en conjunto con los municipios son responsables de la encuesta de demanda, el registro y el seguimiento de los cursos en las instituciones de educación superior, para garantizar la calidad de los cursos ofrecidos. En el PARFOR, CAPES tiene como responsabilidad conceder financiación directa y transferir a las instituciones de educación superior recursos económicos a fin de que dispongan de las condiciones físicas y pedagógicas para la provisión de los cursos. Es de responsabilidad de los sistemas estatales y locales de educación proporcionar apoyo a los maestros participantes. La participación de las instituciones públicas de educación superior en la oferta de cursos está sujeta a una calificación en el índice general de cursos (IGC, que evalúa los cursos de educación superior) igual o mayor que 3, que representa un nivel satisfactorio. La participación de las instituciones privadas sin fines de lucro es sólo a nivel complementario, según la demanda.

Hay dos tipos de PARFOR: uno, presencial, en que son ofrecidos todos los cursos y otro, en la modalidad no presencial, donde ofrecen solamente cursos I y III. La información que sigue se refiere al PARFOR presencial. El programa cuenta con la participación de varios actores que se articulan con el fin de promover una red de formación del profesorado que tiene como principal finalidad hacer el diagnóstico, la ejecución, el seguimiento y financiamiento de PARFOR a nivel federal, estadual y municipal.

La administración de la inscripción en los cursos se realiza a través de la plataforma Paulo Freire (un sistema electrónico, creado en 2009 por el Ministerio de Educación con el fin de llevar a cabo la gestión y el seguimiento del Plan Nacional de Formación del Profesorado de Educación Básica) y las instituciones de educación superior tienen autonomía para decidir sobre el proceso de selección.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

El proyecto no contempla un diseño de evaluación. Las evaluaciones realizadas, en general, no son de responsabilidad de los encargados del proyecto sino de personas interesadas en investigar sobre este, quienes utilizan distintas metodologías.

### RESULTADOS E IMPACTO

Desde 2009 hasta 2012, el PARFOR ha realizado 1.920 cursos, formando a 54.000 maestros de educación básica que asisten a cursos especiales en 397 municipios del país.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

- Manual Operativo PARFOR, modalidad presencial: <http://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/ManualOperativoPARFOR-mar13.pdf>
- Decreto. 6755, de 29 de enero 2009: <http://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/Decreto-6755-2009.pdf>
- Resolución MEC 883, de 16 de septiembre 2009: <http://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/Portaria-883-DiretrizesForunsEstaduais.pdf>
- Resolución MEC N ° 1087, de 10 de agosto 2011: <http://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/Portaria-MEC-1087-ComiteGestor.pdf>
- Resolución Comité de Gestión de MEC 01/2011: <http://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/Resolucao-1-2011-ComiteGestoresInstitucionaisIES.pdf>
- CNE/CP 2, 26 de junio de 1997 - Capacitación Pedagógica: <http://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/ResolucaoCNE-CP-2-1997-FormacaoPedagogica.pdf>
- CNE/CP N° 1, 18 de febrero de 2009 – Segunda Licenciatura: <http://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/ResolucaoCNE-CP-1-2009-SegundaLicenciatura.pdf>
- Resolución CNE n ° 3 de 7 de diciembre de 2012 – Segunda Licenciatura: <http://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/ResolucaoCNE-3-2012-SegundaLicenciatura.pdf>
- Informe CNE 08/2008 – Segunda Licenciatura: <http://www.capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/Parecer-CNE-008-2008-SobreSegundaLicenciatura.pdf>

**PAÍS**  
**Brasil**

**NOMBRE DE LA EXPERIENCIA**

Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Superior (SINAES)

**ÁREA A QUE PERTENECE**

Formación Inicial e Instituciones y Procesos de Política Docente

**INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA**

Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP)

**CIUDAD**

Brasilia

**ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA**

Claudia Griboski, Diretora de Avaliação de Educação Superior – INEP  
Robert Verhine, - Presidente da CONAES

**EMAIL DE CONTACTO**

verhine@ufba.br

**TELÉFONO**

Tel (71) 3283-7991 Fax (71) 3283-7964

**PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR**

Necesidad de garantizar la calidad de la educación superior a nivel de: instituciones, carreras y desempeño estudiantil.

**AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA**

2004 (Ley N° 10.861).

### OBJETIVOS

1. Identificar el mérito y valoración de las instituciones, los campos, los cursos y programas, los aspectos de docencia, investigación, extensión, capacitación y gestión.
2. Mejorar la calidad de la educación superior, dirigiendo la expansión de la oferta.
3. Promover la responsabilidad social de las Instituciones de Educación Superior, respetando la identidad y la autonomía institucional.

### COBERTURA

Nacional

### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

El SINAES evalúa todos los aspectos que giran en torno a tres ejes: docencia (investigación y extensión), la responsabilidad social (el rendimiento estudiantil) y la gestión de la institución (profesores, instalaciones y otros aspectos generales). Hay una serie de instrumentos complementarios: autoevaluación, evaluación externa, ENADE (examen nacional de desempeño de los estudiantes), evaluación de los cursos de pregrado y herramientas de la información (catastro y los registros del censo). Los resultados de la evaluación permiten dar una visión general de la calidad de los cursos y las instituciones de educación superior (IES) en el país. Los procesos evaluativos están coordinados y supervisados por la Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (CONAES).

Las informaciones obtenidas mediante el SINAES son utilizadas por las IES para guiar su eficacia institucional, académica y social; por el gobierno, para orientar las políticas públicas; y por los estudiantes, padres, académicos y público en general, para orientar sus decisiones sobre la realidad de los cursos y las instituciones.

La evaluación institucional, interna y externa, considera diez dimensiones: misión y Plan de Desarrollo Institucional (PDI); política para la enseñanza, investigación, postgrado y extensión; responsabilidad social de las IES; comunicación con la sociedad; personal, carreras de profesorado, técnicos y administrativos; organización de la gestión de IES; infraestructura física; planificación de exámenes; políticas de atención a los estudiantes; y sostenibilidad financiera. El Ministerio de Educación hizo públicos y disponibles los resultados de la evaluación de las instituciones de educación superior y sus cursos.

La descripción abarca tanto los instrumentos de información (datos del censo, el registro, Concepto Preliminar de Cursos – CPC – e Índice General de Cursos – IGC) y los conceptos de las evaluaciones para los actos de Renovación de Reconocimiento y Reacreditación (ciclos trienales de SINAES - sobre la base de los cursos evaluados en ENADE de cada año).

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

No se dispone de información.

### RESULTADOS E IMPACTO

El IGC 2011 evaluó 2.136 universidades, facultades y centros universitarios. De este total, el 50,6% tuvieron concepto 3, que es satisfactorio y el 27%, obtuvieron concepto insuficiente (1 y 2). Además, como en el año 2011 se completó un ciclo de evaluación de tres años en las mismas áreas, el Ministerio de Educación

(MEC), suspendió los exámenes de ingreso de 200 cursos universitarios que obtuvieron en 2008 y 2011, concepto insuficiente (1 y 2). En total, 90 cursos están en este grupo con concepto insuficiente. De éstos, 18 son de formación pedagógica y 13 son de formación de profesores de ciencias de biológicas, matemáticas y lengua portuguesa.

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

- Ley nº 10.861, de 14 de abril de 2004. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.861.htm)
- Documento de implementación del programa: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/sinaes.pdf>
- INEP (2004) SINAES – Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Superior: de la concepción a la reglamentación/ [Instituto Nacional de Estudios e Investigaciones Educativas Anísio Teixeira]. – 2. ed., ampl. – Brasilia: Instituto Nacional de Estudios e Investigaciones Educativas Anísio Teixeira, 155 p. <http://dominiopublico.mec.gov.br/download/texto/me003162.pdf>

**PAÍS**  
**Ecuador**

**ESTADO/REGIÓN/PROVINCIA**

Sede principal: Cañar, Azogues, Javier Loyola

**CIUDAD**

Azoguez

**NOMBRE DE LA EXPERIENCIA**

Universidad Nacional de Educación (UNAE)

**ÁREA A QUE PERTENECE**

Formación Inicial y Formación Continua

**INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA**

Ministerio de Educación

**ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA**

Miriam Aguirre / Jéssica Ormaza

**EMAIL DE CONTACTO**

miriam.aguirre@educacion.gob.ec /jessica.ormaza@educacion.gob.ec

**TELÉFONO**

593 02 3961327

**PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR**

El 42% de las universidades que forman docentes en Ecuador muestran debilidades en: investigación, entorno de aprendizaje, academia y estudiantes, que son dimensiones que incluye la evaluación a las instituciones de educación superior. Por su parte, también un plan de monitoreo y evaluación realizado a los Institutos Superiores Pedagógicos (ISPED) dio cuenta de serias debilidades en los diferentes campos de la formación (Ministerio de Educación, 2012).

La nueva carrera docente introdujo figuras de profesionales que requieren ser formados a partir de los perfiles y niveles establecidos en el nuevo modelo educativo: mentores, auditores, asesores pedagógicos, directores (bajo los actuales requerimientos de la carrera docente). Asimismo se identifican problemas en el desempeño de los formadores de docentes, un nivel que no cuenta con campos específicos para su formación.

#### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2010, año en que la UNAE nace por mandato constitucional.

#### OBJETIVOS

General:

Crear una institución estatal de tercer y cuarto nivel de educación superior para formar docentes, especialistas e investigadores educativos con alta capacidad de gestión del sistema educativo para su permanente mejoramiento.

Específicos:

1. Formar talento humano con competencias específicas para la docencia de educación inicial, general básica, bachillerato; y en varias disciplinas.
2. Formar especialistas e investigadores educativos que requiere la gestión del sistema educativo nacional.
3. Desarrollar la investigación educativa en el país para fortalecer el pensamiento pedagógico y educativo, así como para alimentar las políticas públicas.
4. Consolidar a la Universidad Nacional de Educación como un referente de calidad para el sistema de educación superior nacional que forma docentes y especialistas educativos.
5. Establecer relaciones de cooperación interinstitucional a nivel nacional e internacional para incidir en el sistema de educación superior que forma docentes y especialistas educativos.

#### COBERTURA

Nacional.

La población objetivo se encuentra a nivel nacional y está compuesta por bachilleres que deseen seguir una carrera profesional docente, docentes de tercer nivel y docentes en cargos directivos en los diferentes niveles del Ministerio de Educación que quieran seguir carrera de planificación, especialistas en diseño curricular y organizacional; investigación educativa; evaluación de procesos y resultados macro, medio y micro; asesores, auditores, mentores y otros profesionales que requiera el sistema educativo para cumplir con su gestión. De igual forma, se beneficiarán los profesionales de otras áreas no docentes, que deseen desarrollar competencias educativas para la docencia, la investigación o la intervención en proyectos del sector. Para el año 2017, se espera atender a 16.840 docentes formados en pregrado, 4.425 profesionales de la educación en postgrados y 5.040 docentes en formación continua.

#### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

La disposición constitucional que da origen a la UNAE señala que “la Universidad Nacional de Educación es una institución superior pública y será la encargada de la formación profesional a nivel nacional”.

La creación de la UNAE y la definición de las carreras de inicio ha seguido un proceso que incluye: conformación de un equipo gestor; conformación de un grupo asesor internacional; levantamiento de información sobre la formación docente en institutos superiores pedagógicos y facultades de educación; demandas del sistema educativo; revisión de sistemas de formación docente en América Latina y otras regiones; pasantías para conocimiento de experiencias internacionales; y organización de eventos nacionales e internacionales para generación de conocimiento e intercambio de experiencias.

La creación de la Universidad Nacional de Educación, UNAE, es una estrategia para atender las demandas de formación inicial docente a nivel de pregrado y postgrado con calidad y pertinencia en línea con los cambios y necesidades del sistema educativo ecuatoriano, a la vez que constituir una instancia dinamizadora para un sistema nacional de formación de docentes de calidad articulado a las políticas educativas nacionales.

Se propone aportar al mejoramiento continuo del sistema educativo ecuatoriano, a través de:

- la construcción e implementación de propuestas educativas orientadas a acortar brechas de desigualdad social reforzadas por la educación;
- el aporte a la interculturalización del sistema educativo nacional;
- la construcción de pensamiento educativo y pedagógico, crítico y propositivo, orientado a desarrollar modelos pedagógicos que otorguen a los aprendices el rol principal en el desarrollo de habilidades y capacidades de construcción de conocimiento, socialización y crecimiento personal;
- el aporte a la revalorización de las profesiones y especializaciones relacionadas con educación;
- el aporte al sistema educativo nacional con docentes y especialistas educativos innovadores de su práctica cotidiana, en el aula, en la institución educativa y/o en el sistema educativo.

Los aportes más destacados de la UNAE pueden definirse como:

- Revalorización de la profesión docente en la medida que surge de un mandato constitucional que envía una poderosa señal a la sociedad de la importancia de asegurar la calidad de los profesionales de la educación.
- Configuración de una estructura de la universidad que se constituye por carreras (no por facultades) articuladas a través de ejes como la interculturalidad y un equipo de docentes que atenderán los diferentes programas de acuerdo a las necesidades.
- Integración de las funciones esenciales de una universidad: docencia, investigación y vínculo con la comunidad.
- Concepción del modelo pedagógico que combina la formación disciplinar y el desarrollo de habilidades para la enseñanza con la incorporación temprana de la práctica y la investigación con enfoques de derechos, género, interculturalidad y desarrollo sostenible.
- Impulso a la investigación como un eje central del trabajo de los docentes de la UNAE y de los programas como estrategia formativa y como generadora de nuevo conocimiento para la educación. La UNAE se propone dinamizar la producción de conocimiento educativo por la vía de la formación de profesionales con capacidades para reflexionar sobre su práctica, sistematizar, investigar, innovar.
- Diseño de un campus universitario pensando para ofrecer las mejores condiciones para la construcción de comunidad de aprendizaje con tecnología de punta que permita el intercambio y la comunicación con el mundo académico. Incluye residencia para estudiantes y profesores visitantes.

### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

No se dispone de información al respecto.

### RESULTADOS E IMPACTO

La Universidad se encuentra en una fase de creación, el inicio de las actividades docente está programada para septiembre de 2013. Al momento, la creación de la UNAE ha sido un proceso técnico de alianzas con sectores académicos con un fuerte apoyo político al más alto nivel. Por lo tanto, no se pueden apreciar resultados en términos de formación de docentes, sino solo se han establecido las metas estratégicas. Hasta el año 2024, la UNAE contribuirá a que el sistema de educación nacional implemente las nuevas políticas públicas orientadas al aumento de la cobertura de niveles educativos inicial y el bachillerato, a la disminución del rezago y deserción escolar, y al desarrollo del nuevo modelo de gestión del sistema a nivel local y nacional, aportando con:

- El 50% de docentes y especialistas en educación que el sistema educativo nacional necesitará para el año 2024.
- Talento humano formado con perfiles profesionales idóneos para responder a los desafíos de las nuevas políticas educativas.
- Reducción progresiva del número de docentes en ejercicio que se ubican en el nivel insatisfactorio y regular en las pruebas de evaluación de conocimientos específicos y de habilidades pedagógicas.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Documentos en los que se define el marco filosófico, modelo pedagógico, estructura de la malla curricular.

<http://educacion.gob.ec/estrategia-unaef/>

<http://educacion.gob.ec/mision-y-vision/>

## PAÍS

### El Salvador

#### NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Sistema Nacional de Formación Inicial Docente

#### ÁREA A QUE PERTENECE

Formación inicial e Instituciones y Procesos de Política Docente

#### INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Ministerio de Educación de la República de El Salvador (MINED). [[www.mined.gob.sv](http://www.mined.gob.sv)].

#### CIUDAD

San Salvador

#### ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

José Francisco Marroquín. Director Nacional de Educación Superior, MINED.

José Amilcar Osorio, Gerente de Desarrollo Académico, Dirección Nacional de Educación Superior, MINED.

Wendy Menéndez, Jefa de Departamento de Formación Inicial Docente, Gerencia de Desarrollo Académico, Dirección Nacional de Educación Superior, MINED.

#### EMAIL DE CONTACTO

José Francisco Marroquín: [jose.marroquin@mined.gob.sv](mailto:jose.marroquin@mined.gob.sv)

José Amilcar Osorio: [jose.osorio@mined.gob.sv](mailto:jose.osorio@mined.gob.sv)

Wendy Menéndez: [wendy.menendez@mined.gob.sv](mailto:wendy.menendez@mined.gob.sv)

#### TELÉFONO

+503 2510 2217 y +503 2510 2207

#### PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

La baja calidad de la formación inicial de docentes y la carencia de un marco jurídico-normativo que garantice una formación docente de calidad y pertinente para el sistema educativo nacional.

### AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

Con base en la Ley de Educación de 1995, en 1998 se inicia la ejecución de nuevos planes y programas de formación inicial de docentes.

A partir de 2001, el MINED implementa la normativa de ingreso, formación y egreso para la formación docente.

En 2012, el MINED actualizó estos planes y programas incorporando nuevas carreras de profesorado y su articulación con las carreras de licenciatura en la especialidad correspondiente a cada profesorado.

### OBJETIVOS

Los procesos de formación inicial docente se enmarcan actualmente en la Política Nacional de Desarrollo Profesional Docente de El Salvador. Sus objetivos son los siguientes:

1. Orientar a las instituciones de educación superior en su importante misión de formar las nuevas generaciones de maestros salvadoreños, y establecer requerimientos mínimos para homogenizar el currículum y asegurar la calidad de la educación (MINED, 1997).
2. Mejorar la calidad de la educación de todos los niños y adolescentes salvadoreños, ofreciendo a sus maestros una formación humana y profesional actualizada y de alto nivel, reconocimiento de su importancia para la formación integral de la persona, tanto por su mediación pedagógica en la escuela, como por su interacción humana con los diferentes actores de la comunidad educativa (MINED, 2010).
3. Determinar los requerimientos mínimos que deben cumplir las instituciones de educación superior para ofrecer las carreras de profesorado y licenciatura autorizadas por el MINED, así como los requisitos académicos de ingreso y egreso de estas carreras (MINED, 2012b).
4. Fortalecer la profesión docente mediante un sistema de desarrollo profesional que fomente el compromiso individual y colectivo del profesorado, potenciando y estimulando la mejora de su desempeño a través de procesos de cualificación y evaluación que propicien aprendizajes significativos y eleven los resultados académicos del estudiantado salvadoreño, sus capacidades pedagógicas y disciplinares, reconociendo su función social (MINED, 2012b).

### COBERTURA

Nacional.

Nueve instituciones de educación superior están autorizadas por el MINED para impartir programas de formación inicial docente: una universidad estatal, seis universidades privadas y dos institutos especializados de educación superior privados.

### BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

La Ley de Educación Superior (desde 1995) confirió al MINED la potestad para determinar los planes de estudio de la formación de profesores y licenciados en ciencias de la educación, en los niveles de educación parvularia, básica y media. También le dio la competencia para establecer las exigencias académicas de los docentes formadores, la forma de evaluación, los requisitos de ingreso y egreso de los estudiantes así como los requerimientos mínimos que deben reunir las instituciones que ejecutan planes y programas de formación docente.

El sistema de formación inicial se constituyó a partir de dicha Ley y ha tenido ajustes orientados a la mejora a lo largo del tiempo. Los nuevos planes y programas se refieren a la formación inicial de docentes de los niveles parvulario, básico y medio (cinco especialidades del área general) así como para la educación especial. La adopción del currículo de formación docente se vuelve obligatoria para todas las instituciones de educación superior (incluida la Universidad de El Salvador, única del sector público).

En la actualización de planes y programas de formación docente del año 2012, el MINED ha promovido la participación de diferentes actores y sectores académicos de la sociedad salvadoreña, quienes han contribuido con sus aportes al enriquecimiento de los elementos didácticos, pedagógicos, metodológicos y de especialidad de las distintas carreras pedagógicas. El currículo de formación docente incluye elementos formativos complementarios en educación ambiental y cambio climático, prevención de la violencia intrafamiliar y de género, educación inclusiva y derechos humanos.

Este replanteamiento del currículo de formación inicial de docentes parte del supuesto que los maestros son actores clave en la transformación y desarrollo de la educación, lo que justifica que deben ser sujetos de una esmerada atención en lo concerniente a su formación y profesionalización.

Entre los elementos sustantivos de la nueva política de formación inicial docente, además de los nuevos planes y programas, se contemplan nuevas carreras de profesorado y su articulación con las carreras de licenciatura, con salida lateral al concluir los primeros tres años (Grado de Profesor). Se consideran, además, nuevos requisitos que deben cumplir las instituciones formadoras así como también nuevos requisitos de ingreso y de egreso para los estudiantes. Dentro de los requisitos de egreso se mantiene la aprobación de una prueba estandarizada de Evaluación de Competencias Académicas y Pedagógicas (ECAP) que ha sido implementada a partir de 2001.

Un elemento novedoso de la nueva oferta de carreras pedagógicas es el Profesorado en Educación Inicial y Parvularia, que pretende desarrollar un enfoque integrador para el tratamiento pedagógico de ambos niveles educativos. Se incluye, por primera vez, el Profesorado en Educación Artística, área del currículo nacional sin atención directa por las políticas de formación docente. Otro elemento nuevo es la separación de los Profesorados en Biología, Química y Física para Tercer Ciclo de Educación Básica y Educación Media, que habían sido integrados en el Profesorado en Ciencias Naturales.

En cuanto a la estructura curricular de los nuevos planes, se perfilan cuatro grandes áreas de formación: i) formación general; ii) formación en la respectiva especialidad del profesorado; iii) práctica docente (enfatisa el manejo aplicado del currículo y la investigación educativa); y iv) formación optativa (cuatro seminarios: derechos humanos; prevención de la violencia intrafamiliar y de género; educación ambiental y cambio climático así como educación inclusiva).

#### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

El plazo máximo de actualización de las carreras es de tres años para el profesorado y de cinco años para la licenciatura. Si fuera necesaria alguna rectificación, puede hacerse antes del tiempo estipulado. Esta disposición es respaldada por la Ley de Educación Superior y la normativa técnica que rige las carreras docentes.

Por otra parte, las instituciones de educación superior que imparten carreras docentes tienen la obligación de presentar, a la Dirección Nacional de Educación Superior (DNES), el plan de implementación de las carreras, con las estrategias de evaluación pertinentes, los recursos con que cuentan y la descripción de los

procesos administrativos y organizaciones para desarrollar dichas carreras. En un contexto más general, las instituciones de educación superior del país realizan procesos sistemáticos de evaluación y, además, existe la acreditación institucional (de conformidad con la Ley de Educación Superior).

### RESULTADOS E IMPACTO

En 2012, la población estudiantil en carreras de profesorado fue de 4.525 alumnos, a los que se sumaron 1.201 estudiantes del Curso de Formación Pedagógica. De este total, 1.723 fueron atendidos por la Universidad de El Salvador (estatal), lo que implicó una participación de 30% del total nacional. El 70% restante (4.003 estudiantes) fueron atendidos por instituciones privadas de nivel superior (MINED, 2012).

En los últimos 15 años, se ha fortalecido el MINED como ente normativo de la formación inicial docente. Se ha avanzado en el respeto de las instituciones formadoras a las disposiciones emitidas por el MINED, en el marco de la ley. El incremento paulatino y consensuado de las exigencias de formación ha producido una reducción significativa en la cantidad de alumnos que ingresan y se gradúan de los programas de profesorado, con lo cual se ha hecho una contribución importante al equilibrio entre oferta y demanda de maestros en el sistema educativo, y consecuentemente, a la desaceleración del crecimiento en el desempleo docente. Además, el desarrollo acumulado (que combina rasgos permanentes y cambios) ha permitido la consolidación de la tercerización de la formación inicial docente en el país.

El replanteamiento de la Política Nacional de Desarrollo Profesional Docente, que incluye la formación inicial así como el reglamento especial para la formación inicial docente, está orientado a la mejora de la calidad mediante el establecimiento de un marco regulatorio de mayor exigencia. Además, la actualización de los planes y programas de formación busca adoptar un enfoque curricular que promueve una formación especializada más amplia y profunda y que privilegia el desarrollo de competencias docentes para el manejo de los contenidos curriculares.

Hasta el momento, no está disponible una medición sobre el impacto específico de la formación inicial de docentes en las prácticas del profesorado en el aula ni en el mejoramiento de los logros educacionales de los estudiantes. El marco jurídico ha exigido un ordenamiento de la formación inicial y una orientación hacia el fortalecimiento del sistema con relativa continuidad, a partir de la implementación de la Ley de Educación Superior de 1995. Esta experiencia muestra interesantes evidencias en el ámbito de la institucionalización de las políticas de formación inicial, que se han desarrollado desde mediados de los 90. Sus aspectos fundamentales se han configurado con relativa consistencia durante las distintas gestiones de Gobierno.

### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

- MINED-DNES (2012). Datos Estadísticos de Matrícula de las Carreras de Profesorado y Curso de Formación Pedagógica del Año Académico 2012. San Salvador.
- MINED (2012a). Instructivo N° 15-1051 para regular el curso de admisión para aspirantes de nuevo ingreso a las carreras de profesorado y licenciatura en las diferentes especialidades del currículo nacional, San Salvador.
- MINED (2012b). Política Nacional de Desarrollo Profesional Docente. San Salvador.
- Planes y Programas de Estudio de las Carreras Docentes, respaldados por los Acuerdos Ejecutivos del Ramo de Educación Nos. 15-1043, 15-1044, 15-1045, 15-1046, 15-1047, 15-1048, 15-1049, 15-1050, 15-1052, 15-1053, de fecha 31 de agosto de 2012.

- MINED (2012c). Reglamento Especial para el Funcionamiento de las Carreras y Cursos que Habilitan para el Ejercicio de la Docencia en El Salvador. San Salvador.
- MINED (2010). Plan Social Educativo “Vamos a la Escuela”, Programa de Gobierno para el sector Educación 2009-2014, MINED, San Salvador.
- MINED (1997). Normas y Orientaciones Curriculares para la Formación Inicial de Maestros”, MINED, San Salvador, El Salvador.
- MINED (1997). Normas y Orientaciones Curriculares para la Formación Inicial de Maestros”, San Salvador.
- Órgano Legislativo República de El Salvador (2005). Ley de Educación Superior, Decreto N° 468, de fecha 19/11/2004, Publicado en D.O. 216, Tomo 365 de fecha 19/11/2004. San Salvador.

## PAÍS

Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, República Dominicana

## NOMBRE DE LA EXPERIENCIA

Comunidad Educativa de Centroamérica y República Dominicana (CEDUCAR)

## ÁREA A QUE PERTENECE

Formación Inicial y Formación Continua

## INSTITUCIÓN U ORGANIZACIÓN QUE EJECUTA LA EXPERIENCIA

Coordinación Educativa y Cultural (CECC) del Sistema de Integración Centroamericana (SICA) [[www.sica.int/cecc/](http://www.sica.int/cecc/)]. Es la instancia especializada del sistema regional de integración que cumple funciones de secretaría técnica en los campos de la educación y la cultura; promueve la cooperación e integración de la región en ambas esferas.

CEDUCAR [<http://www.ceducar.info/CEDUCAR/index.php>] tiene un directorio regional con representantes de los ocho países miembros del SICA.

## CIUDAD

Sede: San José, Costa Rica

## ENCARGADO/A DE LA EXPERIENCIA O PROGRAMA

María Eugenia Paniagua, Secretaria General de la CECC/SICA.

Alejandra Sánchez, Coordinación Técnica y Operativa.

## EMAIL DE CONTACTO

María Eugenia Paniagua: [mepaniagua@gmail.com](mailto:mepaniagua@gmail.com)

Alejandra Sánchez: [alejandra.sanchez.flores@gmail.com](mailto:alejandra.sanchez.flores@gmail.com)

## TELÉFONO

(506) 2283 7719

## PROBLEMA QUE PRETENDE ABORDAR

Los educadores en formación y en servicio de Centroamérica y República Dominicana cuentan con limitados espacios de aprendizaje para su actualización y crecimiento profesional. Los programas tradicionales suelen tener alto costo y requerir tiempo y espacio que muchas veces no están disponibles, por lo que la formación y capacitación se vuelven inaccesibles para una parte significativa del cuerpo docente.

## AÑO DE INICIO DE LA EXPERIENCIA

2009

## OBJETIVOS

- Contribuir a la integración educativa en los países de Centroamérica y República Dominicana, mediante estrategias de información, formación y actualización de educadores, tanto en formación como en servicio.
- Poner a disposición de la comunidad educativa centroamericana, y del público en general, herramientas virtuales para su información, participación y actualización.
- Generar espacios de encuentro, reflexión e información entre los educadores centroamericanos.
- Incentivar el uso y la difusión de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

## COBERTURA

CEDUCAR es una iniciativa enfocada en los ocho países del SICA. Además, debido a su presencia en la Web, el portal también está disponible (en español, con opción de navegación en inglés) a nivel global. Está accesible virtualmente para educadores en formación, educadores en servicio, formadores de formadores y público en general, a fin de que estos se mantengan informados, participen en diferentes espacios educativos y se actualicen mediante el uso de múltiples herramientas y recursos digitales.

## BREVE RESUMEN DE LA EXPERIENCIA

CEDUCAR es un portal educativo, interactivo y dinámico que ofrece diversas herramientas para el desarrollo profesional de los educadores, entre las cuales se destacan: cursos en línea, comunidades virtuales de aprendizaje, un campus virtual regional, chats, video conferencias, foros, enlaces de interés, y un centro de recursos digitales que reúne una variedad de publicaciones, boletines, información de becas y pasantías, colección bibliográfica digital y otros materiales didácticos de interés. De esta forma, se promueve la creación y se estimula el uso de herramientas virtuales para intercambiar ideas, generar espacios de reflexión, trabajar en equipo y compartir experiencias e innovaciones.

Los educadores, formadores y personas, en general, que participan en las actividades de formación reciben de CEDUCAR/SICA certificados de asistencia o de aprovechamiento, según sea el caso.

Los educadores conocen el portal a través de los Ministerios de Educación de la región, especialmente mediante la labor de promoción e información de las unidades especializadas en tecnologías de la información y la comunicación en los respectivos ministerios. Además, las actividades del portal son anunciadas en el sitio electrónico de la CECC/SICA.

El portal es un recurso de información y actualización, sobre los programas de formación y demás espacios de aprendizaje así como sobre requisitos y condiciones de participación. Para la difusión de los programas y recursos de CEDUCAR, también son aprovechados todos los eventos (presenciales y virtuales) en los cuales participan los funcionarios de la CECC/SICA, a nivel regional. Además, se envía información e invitaciones a todos los usuarios por medio de correo electrónico.

El Portal CEDUCAR ofrece vínculos para que sus visitantes puedan consultar otros sitios electrónicos de interés, como los portales educativos de cada uno de los países de la región. Asimismo, está presente en las redes sociales (Facebook) y tiene canal abierto You Tube.

#### ESTRATEGIAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

El funcionamiento del portal incluye varios mecanismos de retroalimentación. Por un lado, se aplican encuestas de evaluación a quienes participan en los cursos. Tales encuestas permiten identificar valoraciones sobre los tutores, el contenido de los cursos y el funcionamiento de la plataforma virtual. Además, los usuarios plantean consultas regularmente y expresan opiniones por medio de la página de Facebook de CEDUCAR. Con base en los aportes de los usuarios, el portal es revisado y actualizado, a fin de enriquecer su contenido, actualizar su imagen y facilitar la navegación y acceso a la información y recursos disponibles. El Portal no cuenta, por el momento, con estudios de evaluación de impacto.

#### RESULTADOS E IMPACTO

El monitoreo realizado por el servidor de CEDUCAR indicó un total de casi 6.5 millones de solicitudes de navegación, durante 2012. En el mismo año, se registró el ingreso de 116.690 usuarios distintos y 153. 377 visitas; además, cerca de un millón de páginas fueron consultadas.

#### DOCUMENTACIÓN DISPONIBLE SOBRE LA EXPERIENCIA

Toda la información concerniente a CEDUCAR y sus actividades, eventos, foros, cursos, biblioteca, documentos descargables, videoconferencias y otras herramientas y recursos virtuales están disponibles en su sitio electrónico (<http://www.ceducar.info/CEDUCAR/index.php>). Para conocer su contexto institucional, se recomienda consultar el sitio de la CECC/SICA: <http://www.sica.int/cecc/>



**Oficina de Santiago**  
Oficina Regional de Educación  
para América Latina y el Caribe

Organización  
de las Naciones Unidas  
para la Educación,  
la Ciencia y la Cultura

El Catastro de Experiencias Relevantes de Políticas Docentes en América Latina y el Caribe es ofrecido a los actores e instituciones educacionales de los países de la región –organismos gubernamentales, instituciones académicas, organizaciones docentes, investigadores y otros– para acceder a información y conocimiento útil, según las necesidades específicas de los procesos de discusión, evaluación y diseño de las políticas docentes de cada país. Las experiencias se refieren a los cuatro ámbitos de las políticas docentes que son abordados por la Estrategia Regional de Políticas Docentes de OREALC/UNESCO Santiago: formación inicial, formación continua, carrera docente e instituciones y procesos de políticas.

Esta información actualizada puede estimular la realización de intercambios presenciales (pasantías) o virtuales, contribuyendo a conocer prácticas realizadas en distintos contextos que pueden ser útiles de analizar al momento de diseñar políticas y proyectos.

El documento fue desarrollado por la Secretaría Técnica del Proyecto Estratégico Regional sobre Docentes: Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE), de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Enrique Delpiano 2058,  
Providencia, Santiago de Chile  
Tel.: +56 (2) 2472 46 06  
Fax.: +56 (2) 2655 10 50

<http://www.unesco.org/santiago>