

Estudios Sociales  
Vol. XXXIV, Números 125-126  
Julio - Diciembre 2001

---

## LA FORMACIÓN DE LOS RECURSOS DEL SECTOR EDUCATIVO. SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVA

*No es la especie más fuerte  
la que sobrevive, ni la más inteligente,  
sino la que responda mejor al cambio*  
Charles Darwin

**Francisco Polanco\***

### Resumen

A pesar de un amplio plan decenal de formación de maestros con financiamiento internacional desde el año 1993, cada año exhiben los estudiantes menor rendimiento en las áreas fundamentales del currículum. Posibles defectos del programa pudieran ser (entre otros) el no haber fomentado suficientemente la formación permanente de maestros y no haber vinculado las universidades que participen en este programa a los centros educativos de primaria y secundaria cercanos a ellas.

### Abstract

In spite of an ambitious 10-year program as of 1993 for advancement of teachers in the Dominican Republic the performance of the students in national high school tests is poorer each year in the key areas of the curriculum. Possible flaws of the program could be not having motivated the on going education of the teachers who participated in the program, as well as not having coupled the participating universities to their neighborhood high schools and grammar schools.

---

\* Educador. Director Académico PUCMM, Recinto Santo Tomás de Aquino.

## ESTUDIOS SOCIALES 125-126

### **Introducción**

El escenario en el cual se inserta el sistema educativo dominicano se encuentra influenciado por los fenómenos de la globalización y sus derivaciones de aperturas del comercio, la internacionalización de la economía y los flujos de capitales, el creciente aumento de conocimiento y su repercusión para el desarrollo, la revolución de la información y la comunicación, el establecimiento de amplios acuerdos comerciales multilaterales y acuerdos regionales de integración.

Este escenario plantea una serie de retos que demanda de una profunda transformación del sistema educativo dominicano en su conjunto para responder a estos desafíos.

### **La Globalización:**

La globalización según Tamil Salmi (2001) es "la integración compleja de capital, tecnología, e información a través de las fronteras nacionales en tal forma que se crea un mercado mundial cada vez más integrado con la consecuencia inmediata que más y más países y compañías no tienen opción sino de competir en una economía global". Este fenómeno ha cambiado las relaciones del mercado, afectando políticas sociales y culturales, así como la concepción de educación y derechos humanos.

### **Aumento del Conocimiento:**

El mayor reto que tiene la educación es cómo manejar el creciente aumento del conocimiento. El desarrollo económico está cada vez más vinculado a la habilidad y capacidad que exhiban los recursos humanos de un país. Las ventajas competitivas no están ligadas a la abundancia de recursos naturales ni a la existencia de una mano de obra barata, sino al uso de los conocimientos, habilidades y destrezas que hagan los ciudadanos de cada país.

### **La Revolución de la Información y la Comunicación:**

La aparición de la imprenta en el siglo XV revolucionó el almacenamiento y la socialización del conocimiento. De nuevo, en nuestros días los cambios tecnológicos están cambiando radicalmente la ma-

## FORMACIÓN DE LOS RECURSOS

nera de almacenar, transmitir y compartir el conocimiento por las personas. El progreso en el campo de telecomunicaciones es sorprendente, basta ver que hace 60 años una llamada de Nueva York a Londres costaba el equivalente de US\$300 por minuto, hoy esa misma llamada cuesta sólo cinco centavos por minuto.

Para la República Dominicana responder a estos desafíos requiere producir una gran reforma en su sistema educativo, donde las concepciones de aprender y enseñar sean revisadas, se establezcan estándares de calidad en los diferentes niveles del sistema, y se haga una revisión profunda de la formación de los recursos humanos, principalmente la formación de los docentes, a la vez que se establezcan prioridades dentro del sistema y se llegue a un pacto por la calidad de la educación, el éxito de los estudiantes y la revalorización del maestro para los próximos 10 años.

### **Situación actual de la formación de los recursos humanos para el sector educativo:**

Desde el año 1993 como consecuencia de los acuerdos del Plan Decenal de Educación se inició un amplio programa de formación de los recursos humanos para el sector educativo, centrándose en la formación de maestros en servicio en el nivel de básica, formación en el ámbito de especialización y maestría en las áreas de Matemática, Ciencias Naturales, Ciencias Sociales, Lingüística, Administración de la Educación, Sociopedagogía, Participación Comunitaria, Inglés, Educación Sexual, dirigidas a formar una masa crítica en los mandos medios y superior del sistema.

## ESTUDIOS SOCIALES 125-126

**Personal Docente por titulación según nivel/modalidad y sexo Sector Público, 1999/2000****Cuadro No. 1**

Nivel / Modalidad	Total	Con título Pedagógico	Sin título Pedagógico
Total País	44,557(100.0%)	36,994(83.0%)	7,653(17.0%)
Masc.	13,278	9,827(26.6%)	3,451(45.6%)
Fem.	31,279	27,167(73.4%)	4,112(54.4%)
Inicial	3,387	2,670	717
Masc.	163	129	34
Fem.	3,224	2,541	683
Básica	29,371	25,085	4,286
Masc.	7,596	5,761	1,835
Fem.	21,775	19,324	2,451
Media General	7,505	6,003	1,502
Masc.	3,866	2,808	1,058
Fem.	3,639	3,195	444
Técnico Prof.	854	518	336
Masc.	441	233	208
Fem.	413	285	128
Adultos	3,440	2,718	722
Masc.	1,212	896	316
Fem.	2,228	1,822	406

Fuente: Estadísticas e Indicadores Educativos 1999-2000. Departamento de Estadística de la SEE, marzo 2001.

Del análisis del cuadro No. 1 se puede destacar que el 87% del personal docente posee título dentro del campo pedagógico y que sólo un 17% no posee la titulación correspondiente. Los niveles que siguen presentando déficit de maestros graduados son los de Básica, Media, Adultos y Técnico Profesional.

En la actualidad se encuentran realizando estudios superiores un total de 13,200 maestros en servicio, dentro del Segundo Programa de Mejoramiento de la Educación Básica, distribuidos de la siguiente manera:

## FORMACIÓN DE LOS RECURSOS

• Profesorado en Educación Básica e Inicial	6,538
• Licenciatura en Educación Básica	4,762
• Especialización y Maestría	2,000

Desde 1992 hasta la fecha las diferentes administraciones han hecho grandes esfuerzos para preparar los recursos humanos del sector educativo centrándose en la formación de los profesores, personal técnico y directivo del nivel Básico, no así con la formación de los profesores de Media, Técnico Profesional y Educación de Adultos.

### **Las principales acciones se pueden resumir:**

Diseño de la propuesta para el establecimiento de un nuevo sistema de formación de maestros para el nivel básico donde se planteó:

- Formación a nivel de profesorado y licenciatura.
- Incorporación de las universidades en el programa de formación.
- Conversión de las Escuelas Normales en instituciones de carácter superior.
- Rediseño de un nuevo currículum.
- Aprovechar no sólo los recursos sino también la pertinencia de los proyectos financiados por los Bancos Interamericano de Desarrollo y Mundial, para iniciar un proceso de renovación del maestro del nivel básico que contemple un cambio fundamental en la formación y titulación, no ya del maestro sino de todos los recursos humanos profesionales que operan el sistema educativo.
- Diseño y desarrollo de un programa de postgrado orientado a formar los recursos humanos que asumirían la responsabilidad de la formación de los maestros dentro del nuevo sistema.
- Establecimiento de un sistema de incentivos para atraer a buenos estudiantes a la carrera de educación con el fin de reformar el escalafón magisterial para incluir los nuevos niveles de la titulación.
- Asegurar un liderazgo educativo basado en la experiencia y la formación académica adecuada, a través de estudios a nivel graduado.
- Establecimiento de una Junta de Acreditación y Examen Profesional que se encargaría de evaluar periódicamente las escuelas de

## ESTUDIOS SOCIALES 125-126

educación con miras a promover su mejoramiento, otorgar la licencia de Estado para el ejercicio de la profesión docente.

- Integración de los dos proyectos de financiamiento al sistema educativo.
- Establecer la licenciatura como nivel de entrada a la profesión de maestro.
- Acuerdos interinstitucionales. El contenido de esta propuesta sirvió de base para iniciar la reforma en el área de formación docente que se viene desarrollando en el país, a partir de 1992.

### **Momentos de la Reforma Iniciada en el Sector Formación Docente:**

**Primer momento:** Se inicia en 1992 y 1993 con el apoyo del Primer Préstamo de los Bancos Mundial e Interamericano de Desarrollo, encaminado a fortalecer la educación básica, destacándose el componente de formación docente.

Dos programas se encargaron de la formación y capacitación de los docentes:

Programa de Desarrollo de la Educación Primaria (PRODEP) y el Programa de Profesionalización de Maestros (as) Bachilleres en Servicio (PPMB).

### **Características comparativas de los Programas:**

- a) Diferencia en el número de créditos para otorgar el mismo grado.
- b) Planes de estudios diferenciados para otorgar el mismo grado.
- c) Administración separada por la SEE.
- d) Carencia de coordinación entre los programas.
- e) Diseño curricular innovador en el PPMB
- f) Uso de la educación a distancia en PRODEP
- g) Selección de los estudiantes que se incorporaron a los programas de formación por parte de la SEE.

## FORMACIÓN DE LOS RECURSOS

- h) Diferencia marcada en el tiempo para cursar los 72 créditos
- i) Monitoreo y supervisión permanente en PRODEP

El número de egresados de ambos programas totalizan 18,500 maestros formados, a nivel superior con dos años de estudio, de acuerdo al documento Síntesis de Evaluación a Medio Término del Plan Decenal de Educación.

Desde el punto de vista profesional estos programas elevan la figura del docente, al llevar su formación profesional al nivel universitario.

### **Logros más significativos según la Evaluación de Medio Término del Plan Decenal de Educación:**

- Mejoramiento de la autoestima de los maestros (as).
- Mejoramiento del dominio de los contenidos de las diferentes disciplinas de currículum de nivel básico.
- Cierta mejoría en la práctica docente en el aula.
- Mejoramiento de las relaciones escuela-comunidad.

Desarrollo de un programa de postgrado para 220 técnicos y maestros de escuelas normales y 800 supervisores con la participación de universidades nacionales y extranjeras.

**Segundo momento:** En 1997 se inicia la ejecución del Segundo Programa para el Mejoramiento de la Educación Básica, con la participación de las mismas agencias crediticias que apoyaron el Primer Programa.

Dentro de este proyecto el componente Desarrollo de Recursos Humanos ocupa una posición importante.

En este nuevo proyecto se debe destacar que la administración se centra en la SEE y solamente lo administra una unidad.

### **Eventos más importantes de este segundo momento:**

1. Por primera vez la formación del maestro de Básica se extiende al nivel de licenciatura.

## ESTUDIOS SOCIALES 125-126

2. Se incrementa el número de becas para estudios de postgrado.
3. Se aumenta el número de instituciones universitarias que desarrollan los programas.
4. Se aumenta el número de créditos para la obtención del grado de profesorado, de 72 créditos a 85 créditos.
5. El número de créditos para los estudios al nivel de licenciatura es de 165 créditos.
6. Se diseña una nueva propuesta curricular.
7. Se unifican planes de estudio de la formación del docente en las modalidades inicial (preservicio) y en servicio.
8. Se diseña un plan de estudio único para ser desarrollado por cada una de las instituciones que participan en el programa.
9. Se cubren las áreas Lingüística Aplicada, Matemática Educativa, Ciencia Naturales, Ciencias Sociales, Sociopedagogía, Gestión de Centro Educativo, Administración y Planificación de la Educación, Educación Comunitaria, Currículum, Orientación Educativa, Planificación y Gestión.
10. Se diseña y pone en ejecución un programa para formar maestros de Educación Inicial.
11. Se diseñan y se ponen en ejecución programas para formar maestros en las áreas de educación física y de inglés.
12. Las Escuelas Normales incursionan por primera vez la formación de recursos humanos nivel de postgrado.
13. Se trazan los lineamientos y normas del Sistema de Formación y Desarrollo del Personal Directivo, Técnico y Administrativo del Sector Educativo Dominicano donde se establecen políticas y metas para la formación de los recursos humanos.
14. Se le concede estatus legal a las Escuelas Normales como instituciones de educación postsecundaria.



## FORMACIÓN DE LOS RECURSOS

15. Se crea y se pone en funcionamiento el Instituto de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM).

El total de beneficiarios de este programa en el sector de Formación de Recursos Humanos es de 18,000 educadores.

**Perfil predominante de los candidatos que estudian Educación en los niveles de Pre-Servicio y Servicio:**

De acuerdo al estudio preparado para el Banco Interamericano de Desarrollo, realizado por Andrés Dauhajre, hijo y Jaime Aristy Escuder en el año 2000, las principales características de la población que estudia educación se pueden resumir de la siguiente manera:

**Sexo predominante:**

1. El 72% de los estudiantes de educación son mujeres.

**Estado civil:**

2. El 46.1% están casados o lo han estado.
3. El 58% declara tener hijos.

**Situación laboral:**

4. De cada 100 estudiantes el 65% están trabajando en su mayoría entre 21 a 40 horas semanales.

**Perfil educativo:**

5. El 81.7% de los padres y el 79.2% de las madres de los estudiantes de educación tenían un nivel educativo que no superaba la escuela primaria completa.

6. Se percibe que los estudiantes exhiben capacidades inferiores a los que ingresan a otras carreras.

7. De cada 100 estudiantes de educación sólo 3 alcanzan un nivel de notas superior a los noventa puntos en la escuela secundaria.

## ESTUDIOS SOCIALES 125-126

8. El 81.9% concluyó sus estudios en liceos públicos.
9. El 40% de los estudiantes de la muestra que estudia educación confiesa haber intentado ingresar a otras carreras.
10. El 58.3% de los estudiantes de educación eligieron la carrera por vocación.
11. El 28% piensa que la expectativa de una buena remuneración es una razón muy importante para la selección de la carrera.
12. El 65% de los estudiantes manifestaron que su ingreso a la carrera le fue fácil.

### **Procedencia geográfica:**

13. El 62.1% de los maestros de nivel básico proviene de la zona urbana, el 37.8% de la zona rural.
14. El 67.1% de los maestros de las escuelas Media pública proviene de la zona urbana, el 32.8 de la zona rural.

### **Edad:**

15. La edad promedio de los estudiantes de educación es superior a la de otras carreras. El 48.1% de los estudiantes de educación supera los treinta años.

El perfil es ligeramente inferior al de los estudiantes de otras carreras.

Del análisis del perfil de los estudiantes de la carrera de educación se debe señalar que se hace necesario modificar las condiciones de vida del maestro dominicano para reformar el perfil y lograr atraer jóvenes talentosos a estudiar educación.

Con las características que exhiben los estudiantes de educación se aleja cada día más ofrecer una educación de calidad a los dominicanos y menos aún liderar la transformación que demanda el sistema educativo nacional, para responder a los desafíos de la globalización y la competitividad de la sociedad del conocimiento.

**Salario de los maestros:**

La condiciones de trabajo del maestro es una variable que pesa para cambiar el modelo predominante de formación de maestros en servicio por un modelo de formación de maestros inicial (preservicio).

El estudio realizado por Andrés Dauhajre, hijo y Jaime Aristy Escuder señala que el salario actual que perciben los maestros del sector público es como sigue:

- A) Ingreso bruto mensual de un maestro que enseña una tanda en el Nivel Básico asciende a RD\$3,976.81. Si el maestro enseña dos tandas el ingreso bruto mensual promedio (salario básico más incentivos) asciende a RD\$7,953.62.
- B) El máximo nivel de ingreso bruto mensual promedio efectivo que registra un maestro del nivel básico que enseña una tanda es de RD\$8,326.25 (4,000.00 de salario básico, RD\$1,000.00 por titulación, RD\$1,506.26 por calificación, RD\$600.00 por grado, RD\$420.00 por carga familiar RD\$320.00 por transporte, y RD\$480.00 por antigüedad).
- C) El ingreso bruto mensual promedio para un maestro del Nivel Medio que enseña una tanda asciende a RD\$4,185.92. Si el maestro enseña en dos tandas, el ingreso bruto mensual promedio (salario básico más incentivos) asciende a RD\$8,371.84.
- D) El máximo nivel de ingreso bruto mensual promedio efectivo que registra un maestro de Nivel Medio que enseña una tanda asciende a RD\$8,904.96.

El estudio concluye en lo referente a salarios, que el índice de comprensión salarial es extremadamente bajo. En consecuencia, el maestro potencial no puede alcanzar niveles de salarios que guarden relación con los que se devengan en el ejercicio de otras carreras profesionales que le permitan, por tanto, disfrutar de niveles de bienestar realmente satisfactorios.

## Las escuelas normales y la formación inicial

La formación del docente de Básica a nivel Inicial (Pre-servicio) se concentra en las escuelas normales. Estas instituciones de carácter oficial se encuentran ubicadas en las zonas Norte, Sur y Este del país.

En virtud de la Ley General de Educación No. 66`97 estas escuelas se elevaron a la categoría de instituciones de educación superior. La población estudiantil de las Escuelas Normales Superiores es de 4,742 alumnos en el año 2000, distribuidos como sigue:

Institución	Población Estudiantil	Porcentaje
Félix Evaristo Mejía	1,904	40.15
Emilio Prud'Homme	910	19.19
Luis Núñez Molina	445	9.39
Juan Vicente Moscoso	865	18.24
Urania Montás	618	13.03
Totales	4,742	100.00

Fuente: Informe sobre Evaluación de las Escuelas Normales Superiores.

Se debe destacar que solamente de los 4,742 alumnos matriculados en las escuelas normales, 3,988 que representan el 84% son maestros en servicio, que estudian con financiamiento de la SEE; mientras que sólo 754, el 16% son de formación inicial (Pre-servicio)

Estas cifras demuestran que el peso mayor en el área de formación de los docentes se centra en los maestros en servicio.

### Situación de las escuelas normales

El Informe rendido por una Comisión que designó la Dra. Milagros Ortiz Bosch, Vicepresidenta de la República y Secretaria de Educación, considera que las escuelas normales deben ser objeto de una profunda transformación para responder a los nuevos retos de la sociedad.

Entre otras cosas el Informe señala debilidades en:

## FORMACIÓN DE LOS RECURSOS

- El área de gobernabilidad por la ausencia de estatuto orgánico y reglamentos.
- Soporte para desarrollar el currículum.
- Ausencia de una masa crítica de profesores (el 98% posee contrato por hora).
- Planes de estudio homogéneos para los programas de pre-servicio y servicio, cuya población posee características diferentes.
- Regencia artesanal en la gestión curricular y administrativa.
- Presencia de una cultura organizacional correspondiente al nivel Medio.
- Autonomía reducida.
- Escasa población estudiantil en el programa de formación inicial.
- Población estudiantil con grandes deficiencias del bachillerato.
- Poca innovación en los programas de formación.

### **El modelo centrado en formación en servicio. Problema que plantea:**

El modelo en formación en servicio tiene limitación en lo referente a la preparación de los maestros que demanda el sistema por reposición o crecimiento del mismo.

¿De qué manera se van a sustituir los/las maestros/as que por jubilación, muerte o deserción abandonan el sistema? y ¿cómo atender la nueva demanda del sistema en función del crecimiento de la población?. Para el año 1993 (Polanco 1995), el estimado anual de nuevos maestros era 1933, proyectándose para el año 2000 un total de 1667. El número de estudiantes que ingresó al programa de formación inicial en las escuelas normales para el año 2000 fue de 754.

Para evitar que personas sin las calificaciones que demanda la Ley de Educación ingresen al sistema, se hace imprescindible planificar y atender la demanda de los nuevos maestros, de lo contrario, el sistema educativo se pasaría toda la vida con programas de emergencia para atender a los maestros sin titulación y recurriendo a la banca internacional para financiar este programa.

Una pregunta que deberíamos plantearnos a la luz de la experiencia en el área de formación docente es: ¿qué modelo es mejor

## ESTUDIOS SOCIALES 125-126

para la formación de los maestros, el que se centra en los maestros en servicio o el que opta por buscar personas jóvenes que decidan estudiar educación antes de entrar al servicio?

El problema en el área de formación del docente no es de titulación sino de formación.

### Sectores de emergencia

Nos referimos a los niveles que requieren una intervención rápida para mejorar el nivel de formación de los docentes y directores.

Desde la última reforma en la década de los 70, el nivel de Educación Media no ha sido atendido por el Estado en lo referente a la formación de los recursos humanos, a pesar de haberse producido una transformación curricular en la década de los 90.

Los planes de estudios que rigen la formación de los profesores de Media no responden a la última reforma del nivel, produciéndose una dicotomía entre la formación del docente y la práctica en el aula, dando como resultado unos aprendizajes deficientes en la población estudiantil.

Según el estudio "Estado de la Gestión en el Nivel Medio", versión 0.1 del año 2001, de la Dirección General de Educación Media de la Secretaría de Estado de Educación, la situación de la titulación de los profesores de los centros educativos de Media es como sigue:

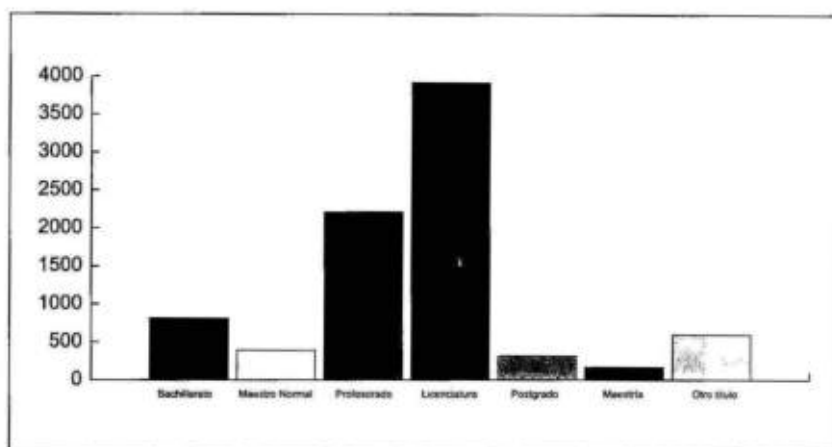
Urge la profesionalización del personal docente de Media, ya que sólo el 41% posee formación a nivel de licenciatura. Además, la que posee estudio a nivel de licenciatura y de postgrado demanda de un programa de actualización en las diferentes áreas que conforman el currículum de Media.

Es notorio que 1,209 profesores poseen una formación a nivel de Educación Media.

### CARACTERÍSTICAS DEL DIRECTOR

De un total de 543 directores encuestados, seis (6) de ellos sólo

## FORMACIÓN DE LOS RECURSOS



alcanzan el nivel de Bachiller, lo que constituye un 1.1%. Con título de Maestro Normal hay diez (10) directores, lo que equivale a 1.8%. Con nivel de licenciatura hay 308 directores, equivalente a 56.7%. Con el nivel de postgrado hay 78 profesores, equivalente a 14.4%. Con el grado de maestría se cuenta con 52, lo que equivale a 9.6% y con el nivel de doctorado hay cuatro (4) directores, lo que constituye un 0.7% de la totalidad de encuestados. Estos datos actualizados, retratan la realidad del Nivel Medio (Estado de la gestión del Nivel Medio, 2000).

El sector técnico profesional requiere de atención en lo referente a la formación y capacitación de su personal docente.

### **Balance que exhibe el sector de recursos humanos en lo referente a su formación durante el período 1992-2001:**

A partir de los compromisos contraídos dentro de los lineamientos del Plan Decenal las acciones de mayor impacto en el área de la formación de los recursos humanos para el sector educativo han sido:

1. La elevación en el nivel de formación de los maestros y maestras del Nivel Básico de Media a Superior.
2. El aumento del número de años en la formación de los maestros y maestras de Básica entre 2 a 4 años.

## ESTUDIOS SOCIALES 125-126

3. La elevación de las escuelas normales a instituciones de educación superior.
4. Diseño de un nuevo currículum para la formación de los maestros de Básica.
5. La formación de un contingente de maestros de Básica, gerentes del sistema y técnicos que supera los 30,000 con titulación de profesorado, licenciatura, especialización y maestría.
6. Formación a nivel superior de profesores especializados en las áreas de Educación Física e Inglés.
7. Formación de maestros para el Nivel Inicial.
8. Formación de una masa crítica de profesores y gerentes con formación a nivel de especialización y maestría que totalizan 2,500 en las áreas de Lingüística, Matemática, Ciencias Sociales, Ciencias Naturales, Administración y Supervisión, Administración y Planificación, Psicosociopedagogía, Gestión de Centros Educativos, Orientación, Educación Sexual, Recursos Humanos, Participación Comunitaria.
9. Financiamiento de becas para atender:
  - A) Capacitación en Servicio: Programa destinado a maestros bachilleres o quienes han completado la Escuela Normal.
  - B) Capacitación Avanzada en Servicio: Programa destinado a maestros que tengan el grado de profesorado para otorgar el grado de licenciatura.
  - C) Formación Pre-Servicio: Programa destinado a bachilleres interesados en el magisterio para otorgar el certificado de profesorado.
10. Entrenamiento de los docentes en el manejo del nuevo currículum de la Educación Media.
11. Entrenamiento a grupo reducido de profesores en el manejo de la televisión educativa.
12. Capacitación de profesores en 19 distritos educativos en el manejo de la Escuela Multigrado.
13. Asociación de universidades nacionales y extranjeras para desarrollar cursos a nivel de postgrado.
14. Capacitación a padres, madres y amigos de la escuela.
15. Capacitación de profesores en el área de informática (3,500).
16. Incremento del salario de los docentes. Miguel A. Abreu, en el do-



## FORMACIÓN DE LOS RECURSOS

cumento *Aspectos Económicos de la Ejecución del Plan Decenal de Educación*, pag. 15, señala que "en el año 1990 el salario bruto promedio de un maestro con dos tandas era de RD\$1,215.50, representando apenas un 34.84% del costo de la canasta familiar y en el año 1997 ascendió a RD\$7,250.00, representando un incremento de un 59.46%, superando la canasta familiar en un 26%. De esta forma, el salario del magisterio se multiplicó, aproximadamente, seis veces en ocho años, con una tasa de crecimiento promedio de 68.18%.

Después de la formación y capacitación de los docentes, los aumentos salariales, la dotación de libros de textos a los estudiantes, suministro de desayuno escolar y mejoramiento de la planta física se esperaba una mejoría dentro del sistema educativo, en lo referente al mejoramiento de la calidad de la educación que debió traducirse en mejores aprendizajes por parte de los estudiantes.

Los resultados de las Pruebas Nacionales revelan que cada año los estudiantes exhiben menor rendimiento en las áreas fundamentales del currículum. El estudio realizado por FLACSO (2001), *¿Cambia la Escuela? Prácticas Educativas en la Escuela Dominicana*, señala que "los cambios más significativos producto de la reforma educativa iniciada a principio de los noventa, según los actores estudiados serían: el incremento de la matrícula escolar, el nombramiento de un número importante de nuevos maestros y maestras, el aumento de las raciones del desayuno escolar, la remodelación y construcción de escuelas, así como el énfasis en los programas de capacitación del docente".

"Si bien es cierto que desde el punto de vista conceptual los docentes valorizan la fundamentación del nuevo currículum y los cambios operados en ellos a partir de los programas de formación, esto no se traduce en el trabajo en el aula, espacio importante donde se da realmente una reforma educativa".

El estudio nos muestra que los docentes no manejan el currículum y que las prácticas pedagógicas que se dan en el aula son realmente pobres, destacándose que:

## ESTUDIOS SOCIALES 125-126

1. La formulación de los propósitos de la práctica educativa no obedece a la necesidad de la misma.
2. Los contenidos curriculares no son asumidos como el eje principal del aprendizaje en los procesos desarrollados en el aula.
3. La planificación de los procesos pedagógicos en los centros educativos se caracteriza por ser asistemática y discontinua .
4. Pobreza en las actividades de aprendizaje y uso de recursos.
5. Concepto muy limitado del uso de la evaluación.
6. Relaciones entre docente y discente marcadas por el autoritarismo.
7. Marcada centralización en la gestión del centro educativo.
8. La relación entre padres, madres y la escuela es de naturaleza coyuntural.

Es preciso que al delinear un Nuevo Plan para el Desarrollo de la Educación se planteen preguntas como las siguientes, que motiven un proceso de reflexión que nos permita reorientar la formación de los recursos humanos del sector educativo para la próxima década:

1. ¿Qué ha pasado después de formar y capacitar a un contingente de maestros y directores del sistema en relación a la calidad de la educación?
2. ¿Por qué cada año los resultados de las Pruebas Nacionales son más alarmantes, a pesar de tener maestros más formados?
3. ¿Garantiza una mejor calidad en la educación un maestro con más años de formación?
4. ¿Poseen los egresados de los programas de formación y capacitación las competencias, conocimientos y habilidades para responder a los desafíos de la sociedad de hoy?
5. ¿Están definidos los estándares de desempeño en los programas de formación de los docentes?
6. ¿Asegura una mejor formación de los docentes planes de estudios homogéneos?
7. ¿Qué programas innovadores presentan las escuelas de educación del país?
8. ¿Aseguran los docentes en el aula el éxito de los estudiantes?
9. ¿Qué investigaciones en el área de formación se pueden exhibir después de diez años de trabajo en la misma?

## FORMACIÓN DE LOS RECURSOS

10. ¿Tienen dominio los docentes de los contenidos del currículum que desarrollan?
11. ¿Es posible desarrollar programas de formación de manera unilateral sin que se acompañe de un programa de educación permanente?
12. ¿Por qué hemos adoptado un programa de formación dirigido a maestros en servicio y no a bachilleres que decidan estudiar educación?
13. ¿Deben ser acreditadas las escuelas de educación?
  
14. ¿Debemos instaurar exámenes nacionales para ingresar a la carrera docente?
15. ¿Qué investigaciones de impacto se han realizado para ver la relación formación del docente, y éxito de los estudiantes en el aula?
16. ¿Acompaña al trabajo del docente una buena supervisión?
17. ¿Qué relación hay entre salarios de los docentes y calidad de los aprendizajes en el aula?

### **Lecciones aprendidas durante la última década:**

La década enmarcada entre 1992-2002 en el área de formación de maestros nos deja una serie de lecciones que nos deben servir de guía para iniciar reflexiones que nos permitan reorientar la formación de los recursos humanos en el sector educativo.

#### **Lecciones:**

—La formación de los maestros centrados en el modelo de maestros en servicio ha producido poco impacto en el aula, reflejándose en una pobreza en los aprendizajes de los estudiantes.\_

—A pesar de tener los maestros una formación a nivel superior con una escolaridad de 2 a 4 años de estudios universitarios muestran un déficit marcado en el manejo de las disciplinas del currículum, en el uso de metodologías activas y en el manejo del aula.

—Los formadores de formadores se quejan permanentemente del

## ESTUDIOS SOCIALES 125-126

bajo nivel de conducta de entrada de los estudiantes de educación; no obstante, un alto porcentaje de los estudiantes tiene éxito en los estudios.

–Las escuelas de educación no evidencian en sentido general una formación innovadora.

–Las políticas públicas en el área de formación de los docentes se ha centrado en la formación *per se*, sin tomar en cuenta la educación permanente, el desarrollo de la carrera docente, el desarrollo profesional, personal y social del maestro, así como un deficiente sistema de supervisión.

–Tres diseños curriculares han predominado en la formación de los docentes de Básica durante esta década, pero los cambios se han realizado sin una evaluación previa.

–La participación de las escuelas de educación, de las universidades y de los institutos superiores de educación en los programas de formación no han estado vinculados a los centros educativos de la región donde operan.

–La selección de los estudiantes que estudian en los niveles de grado y postgrado se hace de manera unilateral por parte de la SEE, sin intervenir de manera directa los centros de formación.

–La investigación en el campo de la formación de maestros ha sido muy reducida, a pesar de la participación de más de veinte (20) instituciones de educación superior en los programas de formación de maestros.

–Las escuelas normales, por ley se han transformado en instituciones de educación superior, pero sigue predominando la cultura de la educación media y con pocos recursos humanos, materiales y financieros para su normal desenvolvimiento.

–La Escuela Nacional de Educación Física posee un nuevo currículum, no así los elementos para su desarrollo.

–Resulta insuficiente el salario de los docentes para atraer bue-

## FORMACIÓN DE LOS RECURSOS

nos candidatos a estudiar educación. Se requiere voluntad política y compromiso para dedicar mayor recurso a la educación.

–El mayor déficit que se encuentra en el área de los recursos humanos del sector educativo es la ausencia de un sistema de información y datos estadísticos confiables.

–La formación ha descansado en la modalidad presencial, sin tomar en cuenta la educación a distancia.

–A pesar de las deficiencias de los programas de formación de los docentes, durante diez años se ha manejado el programa dentro de la perspectiva de estrategia, lo cual ha permitido cumplir con las metas planteadas en cada proyecto.

–¿Puede el Instituto de Formación y Capacitación del Magisterio cumplir su papel, si no se dan por lo menos dos condiciones: operar como un órgano descentralizado y manejo de su propio presupuesto?

–Se trazaron metas y acciones para la formación de los recursos humanos del sector educativo, siendo un instrumento de orientación para invertir en el sector de los recursos humanos.

## DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS EN LA FORMACIÓN DEL DOCENTE

No hay nada más difícil, más peligroso de concretar, o de más incierto resultado que liderar la introducción de un nuevo orden, puesto que el innovador tendrá como enemigos a todos los que han sido exitosos bajo las condiciones originales.

*El Príncipe de Maquiavelo*

### **Características del docente que demanda la escuela del siglo XXI:**

El docente que demanda la escuela para el presente siglo debe ser capaz de responder a los desafíos de la sociedad del conocimiento y la información, lo cual exige que en su formación se desarrollen unas ciertas competencias básicas.

## ESTUDIOS SOCIALES 125-126

Para Juan Carlos Tedesco (2000) "es necesario que el docente tenga dominio de competencia para comunicarse, manejar la incertidumbre y la inseguridad generada por un mundo donde el conocimiento se renueva permanentemente, una competencia muy fuerte para resolver conflictos y problemas, competencia para el liderazgo, competencias que tienen que ver con el aprender-aprender, es decir, aprender a lo largo de toda la vida".

Por otra parte, se hace necesario que el docente trabaje en equipo y que se haga responsable por los resultados del trabajo en el aula.

El nuevo rol del docente es de provocador o facilitador del proceso de aprendizaje, lo que implica que al cambiar de rol de transmisor del conocimiento, deben cambiar las competencias para el ejercicio de la docencia.

Domingo Contreras (1990) nos dice que "el maestro debe ser capaz de elaborar, cooperativamente, un proyecto educativo y un proyecto pedagógico para su escuela; que sabe buscar y seleccionar información; que es capaz de identificar las necesidades básicas de aprendizaje de sus alumnos y convertirlas en currículum para la enseñanza; que sabe organizar el trabajo en grupo entre sus alumnos, y participar y cooperar él mismo en el trabajo grupal con sus colegas; que tiene la capacidad para reflexionar crítica y colectivamente sobre su rol y sobre su práctica".

Gimeno Sacristán (1992) plantea "el profesor toma decisiones, investiga en su aula, es alguien que resuelve problemas, opta ante dilemas, intelectual crítico".

Frente a los conflictos que se generan en el mundo el Informe Delors nos dice que la labor del maestro debe orientarse en cuatro pilares básicos: "El aprender a saber, el aprender a hacer, el aprender a ser y el aprender a convivir juntos".

- El docente del nuevo milenio deberá ser un profesional capaz de ayudar a sus alumnos a desarrollar habilidades y actitudes consideradas fundamentales, tales como la creatividad, la receptibili-

## FORMACIÓN DE LOS RECURSOS

dad al cambio y la innovación, versatilidad en el conocimiento, anticipación y adaptabilidad a situaciones cambiantes, capacidad de discernimiento, actitud crítica, identificación y solución de problemas (UNESCO 1990; Torres 1993).

- Para que el docente desempeñe su nuevo rol se hace necesario que tenga un dominio del área que enseña, un espacio y oportunidades para aprender, una remuneración justa de acuerdo a la calidad de su trabajo y cumplimiento del horario, respeto y estima por la comunidad educativa y un buen servicio de supervisión que estimule una buena enseñanza.
- "La misión del maestro es contribuir al crecimiento de sus alumnos y alumnas. Contribuye desde los espacios estructurales para la enseñanza sistemática al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales.

Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a los otros y respeta los derechos individuales y sociales.

### **Esta misión compromete al docente a:**

- Comprometerse con la tarea educativa y con el aprendizaje y desarrollo de aquellos a quienes educará, reconociendo y valorando su diversidad.
- Tener una buena apropiación del conocimiento, enseñar de la forma en que corresponde hacerlo, dependiendo del nivel de sus alumnos y alumnas.
- Estar dispuestos a continuar aprendiendo a lo largo de su vida profesional, a partir de una reflexión crítica y sistemática sobre su trabajo docente.
- Reconocerse y valorarse como miembros de una profesión docente, colaborando con sus colegas en el ámbito de la unidad educativa y ser coparticipes en las tareas destinadas a mejorar,

## ESTUDIOS SOCIALES 125-126

tanto su propio desempeño profesional, como en el de la educación nacional" (Estándares de Desempeño para la Formación Inicial del Docente, Chile, 2000).

Para que el docente pueda cumplir su rol se hace necesario que el mismo tenga conocimientos significativos sobre los siguientes aspectos (según el documento *Estándares de Desempeños para la Formación del Docente*, Chile, 2000):

- Contenidos del campo disciplinario o área de especialización respectiva, con énfasis en la comprensión de los conceptos centrales en este campo y su modo de construcción, como también conocimiento sobre procedimiento respecto a aquellas materias cuyo aprendizaje se evidencia en acciones y productos.
- Los alumnos a quienes va a educar: cómo ocurre el desarrollo de niños y jóvenes en sus dimensiones biológicas, emocionales, sociales y morales, nociones sobre los procesos de aprendizaje, la relación entre aprendizaje y desarrollo, la diversidad de estilos de aprendizaje y de inteligencias y las diferentes necesidades de niños y niñas.
- Aspectos generales o instrumentales considerados importantes para la docencia, como son las tecnologías de la información y la comunicación, los métodos de investigación del trabajo escolar y la formación en áreas relacionadas con el respeto a las personas, la convivencia, participación democrática y cuidado del medio ambiente.
- El proceso de enseñanza, las formas de organización de la enseñanza y el currículum de los distintos niveles. Incluye entender la relación entre conocimiento disciplinario y pedagogía y cómo traducir el primero en acciones de enseñanza; conocer las maneras de conceptualizar la enseñanza, las estrategias para organizar los procesos de enseñar y crear ambientes conducentes a ello; el sentido y propósito de la evaluación y calificaciones, conocer fórmulas variadas para atender las distintas metas de la enseñanza.



## FORMACIÓN DE LOS RECURSOS

Comprender también el conocimiento sobre modos de apoyar a niños y jóvenes en sus dificultades personales, sociales y de aprendizaje, comprensión y manejo de comportamiento social.

- Las bases sociales de la educación y de la profesión docente. Esto implica comprensión de los factores sociales y culturales que afectan los procesos educativos (contextos, códigos y valores culturales) en los espacios estructurados de las instituciones educativas. También la comprensión del sistema educativo, su manera de operar, sus problemas y sus demandas, incluyendo sus dimensiones históricas. Contemplar, por fin, todo lo que tiene que ver con el conocimiento de la profesión docente y de la disposición y actitudes de un buen profesional: colegialismo, ética profesional y responsabilidad por las personas que le corresponde atender.

## TENDENCIAS ACTUALES EN LA FORMACIÓN DEL DOCENTE

En todas las regiones del mundo se observan diferentes grados de insatisfacción en cuanto a la formación inicial de los docentes. En algunos casos existe una gran disparidad entre los medios de los que se dispone para la formación de los docentes y las exigencias que su actitud profesional debiera satisfacer, particularmente en lo que concierne a:

- i. El dominio de la disciplina que enseña.
- ii. Un conocimiento del conjunto de estrategias didácticas relacionadas con su función y con la diversidad de situaciones de enseñanza y aprendizaje.
- iii. El interés manifestado por la educación permanente.
- iv. Su capacidad innovadora y de trabajo en equipo.
- v. El respeto a la ética profesional (Recomendación 2.1 de la 45ª Conferencia Internacional de Educación de la UNESCO/octubre 5 de 1996).

En un estudio realizado en Iberoamérica por MirYan Zúñiga E. en 1998 se señala que las tendencias predominantes en la formación

## ESTUDIOS SOCIALES 125-126

del profesorado son:

1. Las políticas y normas sobre formación inicial de maestros tienden a la descentralización.
2. La formación inicial de maestros para el nivel superior universitario.
3. Los estudiantes de educación son reclutados entre los sectores sociales bajos y medios.
4. La carrera tiende a la feminización.
5. Exigencia de perfiles de carácter personal para el reclutamiento de los alumnos-maestros.
6. Los programas de formación inicial de maestros están dirigidos a la formulación de objetivos que estimulan la investigación, la experimentación y la investigación educativa, proveen de conocimientos y habilidades técnico-pedagógicas a los alumnos; y que desarrollen conciencia y compromiso por las preocupaciones histórico-políticas más importantes del país.
7. Las estructuras curriculares que singularizan un componente (denominado núcleo, área, conjunto de materias o troncos) en el cual se agrupan contenidos pedagógicos y un componente de especialización que agrupa los contenidos de las materias que enseñará el futuro maestro.
8. La realización de la práctica docente en las escuelas del sistema.
9. La dedicación prioritaria de los maestros de maestros a la docencia, sobre la investigación; su formación, fundamentalmente a nivel de licenciaturas cursadas en su país y salarios mensuales bajos.
10. La décima tendencia se denomina Diseñación (diseñando un sueño) siguiendo el Informe Dellors, que las instituciones de formación de docentes se problematizan para:
  - Enseñar a aprender a conocer

## FORMACIÓN DE LOS RECURSOS

- Enseñar a aprender a hacer
- Enseñar a aprender a convivir
- Enseñar a aprender a ser.

### **Modelo de formación inicial y en servicio:**

La discusión se centra en cuál modelo es más efectivo para la formación de los docentes.

### **Formación en servicio:**

La tendencia de los últimos años promovida por los bancos que financian el sector educación es que la formación en servicio es considerada más rentable por su costo efectivo, en razón de que la formación que reciben los docentes se puede traspasar al aula en un tiempo relativamente corto, traduciéndose en que los estudiantes adquieran mejores aprendizajes.

La formación en servicio adopta contenidos y formas variadas de duración (desde un único curso o taller de un solo día, hasta programas continuados de dos años o más) modalidades (presenciales y a distancia, itinerante, con sistemas destinatarios (tanto inducción de nuevos maestros como actualización, perfeccionamiento y reciclaje de maestros en servicio), (Ana María Torres 1996).

Los programas más innovadores en el sector formación docente nacen de la formación en servicio.

### **Formación inicial:**

La formación inicial es suministrada por instituciones del nivel medio y superior quienes acogen a estudiantes que optan por estudiar educación, para luego incorporarse al mundo del trabajo.

Este modelo se le critica que es altamente costoso, que los estudiantes están desvinculados de la realidad educativa, que las escuelas que los forman son muy academicistas, poco innovadoras, que el egresado no posee las competencias básicas que lo habilitará para su desempeño profesional.

## ESTUDIOS SOCIALES 125-126

El Banco Mundial (BM) plantea el desplazar el peso de la formación inicial, tanto (formación en servicio), como —y sobre todo— hacia atrás (educación secundaria), proveyendo una enseñanza secundaria de buena calidad que asegure el dominio de las asignaturas a enseñar por parte del futuro maestro (vía que, según cálculos del BM, cuesta entre 7 y 25 veces más barato que la formación inicial y complementando dicha educación general con "cursos cortos de formación inicial centrados en la formación pedagógica" (BM 1995: 134).

La propuesta plantea la contratación de un personal que demuestre dominio del conocimiento a través de evaluación del desempeño.

Ana María Torres (1996) nos dice "no es cierto que en sí misma y en general la formación en servicio sea mejor o más costo-efectiva que la formación inicial. Ambas pueden ser buenas o malas, efectivas o no, costosas o no, inútiles o no; depende cómo se hagan una y otra, y de cómo se relacionen y se refuercen mutuamente. Depende, asimismo, de cada contexto y de las necesidades y posibilidades específicas que demande y brinde ese contexto".

### **Opción para la formación de personal docente en la próxima década:**

El modelo debería ser un sistema unificado donde la formación inicial y en servicio deben ser vistas como parte de un mismo proceso, donde se privilegie la educación permanente.

Tedesco (1997) considera como otra dicotomía tradicional: "La opción entre otorgar prioridad a la formación inicial o a la formación en servicio. Las nuevas condiciones de ejercicio de la profesión docente exigirán, al igual que en muchas otras profesiones, un proceso de reconversión permanente, pero para poder enfrentar este proceso de reconversión profesional es necesario disponer de una base sólida de competencias cognitivas y personales que sólo un proceso relativamente largo de formación inicial puede otorgar. Esta articulación entre formación inicial y formación en servicio debería también ponerse de manifiesto a través de mecanismos de transferencia, no sólo desde la formación inicial hacia el desempeño, sino a la inversa; desde los aprendizajes efectuados en el desempeño hacia la formación inicial".

## FORMACIÓN DE LOS RECURSOS

Por otra parte, Avalos (1996) señala que los dos grandes momentos en que se suele distinguir en cuanto a formación de docentes, esto es, "inicial y en servicio", forman parte de un mismo proceso continuo de "aprender a enseñar" y en el que contribuyen, de modo dialéctico e interactivo, componentes de tipo teórico como de experiencia y acción individual y colaborativa.

El "desarrollo profesional del profesorado" incluye, entonces, su "formación" inicial y permanente, como un proceso dinámico y evolutivo de la profesión docente; supone una actitud de constante aprendizaje y comprende procesos de mejoramiento del conocimiento, las habilidades y las actitudes de cada docente en particular, pero también, del conjunto de los que trabajan en el centro escolar. De allí su potencial aporte como proceso dinámico de profesionalización constante, en el que los dilemas, las dudas, la divergencia y la confrontación se convierten en aspectos integrales de la cultura profesional, y por tanto, del propio desarrollo profesional (Imbernón 1994; Vonk 1995).

Como resultado de las políticas públicas en el sector de formación de recursos humanos en el sector educativo, casi la totalidad de los maestros de básica poseen dos años de estudios superiores, lo que permite que el modelo que se adopte sea el ecléctico inicial y en servicio.

Esto implica que se debe considerar la formación inicial parte del modelo y las nuevas políticas deben apoyar masivamente esta etapa de formación.

### **El modelo debe considerar:**

- Etapa de formación básica (inicial): período de formación profesional.
- Etapa de inducción profesional y socialización en la práctica (o desarrollo profesional de los profesores noveles) se refiere a los primeros años del ejercicio docente, acompañado de mentores o guías locales.

## ESTUDIOS SOCIALES 125-126

- Etapa de perfeccionamiento (o de desarrollo profesional del profesorado experimentado): en ella predominarán actividades de educación permanente (reflexión, comprensión e intercambio de experiencias y actualización constante; trabajo colaborativo en y para el centro educativo en orden a transformar la cultura docente).

**Las estrategias a seguir podrían ser:**

- 1- Reforzar los institutos superiores de formación docente y las escuelas de educación en lo referente a:
  - 1.1 Mejoramiento de su planta física.
  - 1.2 Reformulación del plan de estudio.
  - 1.3 Reforzamiento de sus bibliotecas y recursos para la docencia y el aprendizaje.
  - 1.4 Elevar el nivel de formación de los formadores de formadores.
  - 1.5 Captación de estudiantes talentosos, lo que implica que los salarios de los docentes deben ser mejorados.
  - 1.6 Programa de becas para estudiantes destacados.
  - 1.7 Conectar cada institución formadora de maestros con las escuelas públicas del sistema de la zona donde éstas desarrollan sus actividades docentes.
- 2- Poner en funcionamiento la carrera docente, de manera que los docentes perciban que a través de la misma pueden crecer personal y profesionalmente y ascender en las diferentes posiciones del sistema.
- 3- Con el personal docente egresado de los programas de profesorado, licenciatura, especialización y maestría, iniciar un amplio programa de perfeccionamiento donde se privilegie el trabajo en grupo.

El programa debe atender las áreas de desarrollo profesional, personal y social de los docentes.

El desarrollo personal se orientaría a fortalecer la auto-estima de los docentes y hacer posible el adueñarse de los procesos de cam-

## FORMACIÓN DE LOS RECURSOS

bio; el desarrollo social usa como vía el trabajo en equipo, de carácter colaborativo para desarrollar destrezas, habilidades y actitudes de conversar, de apoyarse mutuamente, de aprender colaborando, y el desarrollo profesional permite la adquisición de nuevos aprendizajes para los profesores.

### **Este programa podría usar como estrategias para su desarrollo:**

1. Comisiones de Construcción Curricular (CCC)
2. Microcentros rurales
3. Centro de la Calidad de la Educación
4. Grupos profesionales de trabajo
5. Encuentro entre maestros
6. Talleres de reflexión

### **Modalidades a distancia y modalidades presenciales en la formación del docente:**

Con el desarrollo creciente del conocimiento y el avance de las tecnologías de la comunicación se plantea el tema: ¿qué modalidad es mejor para formar al personal docente, la presencial o a distancia?

Los elementos que se toman en consideración en el momento de hacer una decisión para seleccionar una modalidad es costo-efectiva, señalándose que la modalidad que exhibe estas condiciones es la educación a distancia.

Las investigaciones realizadas señalan que los resultados obtenidos por la vía a distancia son iguales o casi tan buenos como los de las modalidades convencionales.

Por otra parte, en lo referente a los costos, el tema está en discusión y las investigaciones realizadas solamente han contemplado programas pilotos.

## ESTUDIOS SOCIALES 125-126

Lo cierto es que cada día se desarrollan más programas *via online* que llegan a un gran número de la población, teniendo gran aceptación por parte de los usuarios.

Por la naturaleza de la formación del docente sería deseable combinar las modalidades presencial y educación a distancia en los programas de formación de los recursos humanos para el sector educativo, tomando de cada una sus bondades y potencializándolas al máximo.

### **De las instituciones formadoras del personal docente:**

Las escuelas en sus diferentes niveles demandan de un maestro capaz de innovar, de transformar la información en conocimiento, de construir el conocimiento, de aprender a aprender, de investigar, de inculcar valores, de trabajar en grupo, de promover el cambio, trabajar con la comunidad, etc. Estas actitudes, destrezas, habilidades y competencias demandan que las instituciones formadoras del personal docente brinden un ambiente donde estas competencias se desarrollen.

Los maestros tienden a enseñar como le enseñaron, al margen de los cursos de didáctica y metodología que reciban en su proceso de formación.

Las escuelas de educación tienden a ser conservadoras y muy resistentes a los cambios; demandan de un proceso de reingeniería donde se cambie la forma de trabajo y se modifique el estilo "cómo se deben hacer las cosas en el aula" por "hacer las cosas", de manera que los docentes puedan transferir al aula las vivencias acumuladas en su proceso de formación.

### **Para responder a estos nuevos desafíos se requiere:**

- 1- Renovar su planta de profesores.
- 2- Conectar la teoría y la práctica en el desarrollo del currículum.
- 3- Centrar el trabajo en la investigación-acción.



## FORMACIÓN DE LOS RECURSOS

- 4- Acercar el proceso de formación a los problemas reales del sistema educativo como son, cómo trabajar con los alumnos socialmente desfavorecidos, desempeño en zonas marginales, aprendizaje de la lecto-escritura y el cálculo, resolución de conflictos, enseñanza multigrado, etc.
- 6- Romper con las dicotomías, asignar más peso a la teoría o la práctica, formación científica versus la formación pedagógica; competencias técnicas (sean científicas o pedagógicas) y el desarrollo de determinada característica de la personalidad.
- 7- Romper con el individualismo en el proceso de formación y privilegiar el trabajo en equipo.
- 8- Incorporar las nuevas tecnologías de la información al proceso de formación y capacitación.
- 9- Ser partícipe de los movimientos de la reforma educativa que se origina en el país.
- 10- Investigar cómo aprenden los estudiantes de educación.
- 11- Apuntar al mejoramiento de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje a través de una asociación con las escuelas de la región.
- 12- Formular estándares de desempeño, de manera que la formación esté vinculada con el ejercicio profesional.
- 13- Reinventar la conducción de la práctica docente.

Establecer criterios de selección para la entrada de los estudiantes al programa de formación inicial o en servicio. La SEE otorga la beca, las escuelas de educación deben determinar si los candidatos poseen las competencias de entrada al programa.

### **Programa para innovar las escuelas de educación:**

Una manera de contribuir a elevar la calidad de la educación en todos sus niveles es apoyar la innovación y transformación de las instituciones que se dedican a la formación de los recursos humanos del país en el sector docente.

## ESTUDIOS SOCIALES 125-126

El apoyo para innovar las escuelas de educación públicas y privadas debe venir del Estado a través de un fondo no reembolsable donde las instituciones deberían acceder vía concurso.

Las instituciones interesadas deben presentar propuesta innovadora a través de un proyecto, donde en principio se demuestre la estructura de la organización, los contenidos del programa de formación y los estándares de calidad.

**La línea de innovación podría tomar en consideración elementos como:**

- Formación de los formadores
- Planta física
- Estructura curricular
- Actualización de los contenidos
- Talleres de actualización
- Aprendizaje práctico
- Asociación a redes
- Captación de mejores estudiantes
- Ejes de investigación
- Programa de actualización de los docentes
- Participación de los profesores en seminarios, talleres nacionales e internacionales.
- Programa de entrenamiento en el país y en el extranjero
- Conceptualización de la práctica docente
- Gestión del proyecto

El sistema actual de un plan único a nivel nacional con el mismo currículum, programa, materiales y recursos para el aprendizaje, si bien en principio asegura una formación homogénea, sin proponérselo constituye un medio que obstaculiza cualquier intento de innovación y tiende a reproducir debilidades.

Para una reflexión en este tema quizás lo mejor sería partir de un perfil del docente, definición de estándares de desempeño consensuados y unos cursos mínimos obligatorios, dejando a cada institución en libertad para diseñar su propuesta y el modelo de formación.

## FORMACIÓN DE LOS RECURSOS

Esto requiere que a la luz de la experiencia obtenida en los últimos diez años, se evalúen las escuelas de educación con criterios eminentemente técnicos, dejando a un lado los intereses políticos que afloran en este sector.

### **Sugerencias de políticas públicas dirigidas a la formación de los recursos humanos en el sector docente:**

-Las políticas que se diseñen para la formación de los recursos humanos en el sector educativo deben tener una visión integradora, donde se conecten los programas de formación y capacitación con la carrera docente, la evaluación y el desempeño, los salarios, imagen social y condiciones laborales del docente.

-Para la ejecución de las políticas públicas en el sector de la formación de los docentes se requiere que el Estado dedique más fondos al presupuesto de educación y cumpla con el desembolso de las partidas comprometidas.

### **Líneas de políticas:**

- Adopción de un modelo unificado donde la formación inicial y en servicio sea vista como parte de un mismo proceso.
- El Estado debe comprometerse con el financiamiento requerido para la formación de los maestros de los niveles de inicial y básica hasta el grado de profesorado.
- Los estudios de licenciatura en educación básica deberían tener fuentes de financiamiento vía:
  - a) Crédito educativo.
  - b) Pago de matrícula del Estado por la calidad del desempeño del docente.
  - c) Pago del interesado.
- Los profesores con los grados de profesorado y licenciatura deberán participar en programa de educación continuada. Este programa deberá atender las necesidades reales de cada centro y debe cubrir las etapas de desarrollo personal, social y profesional del docente.

## ESTUDIOS SOCIALES 125-126

- Dividir la formación de los profesores de Básica en dos niveles. Primer nivel, formación del 1º al 4º grado y segundo nivel del 4º al 8º grado.

### **Formación del profesorado de educación media:**

- Financiar los estudios de licenciatura a los maestros con el nivel de bachillerato y de grado técnico o profesorado en educación media.
- Financiar estudios a nivel de postgrado en las áreas fundamentales del currículum de Media. Los candidatos a becas para realizar estos estudios deben participar en exámenes donde demuestren que poseen las competencias para realizar estudios del cuarto nivel. Las áreas prioritarias que se atenderán en una primera etapa son:  
Matemática, Ciencias y Lenguas Extranjeras.
- Los profesores con niveles de licenciatura y de postgrado se insertarán en programa de educación permanente, trabajando directamente con problemas generados en el centro y con la participación de las instituciones formadoras de maestros.
- Atraer egresados de las áreas de ciencias básicas y humanidades y pagarle un salario de RD\$6,000.00 mientras realizan el curso de habilitación profesional.
- Los directores de centros y los gerentes del sistema deberán formarse en el nivel de postgrado.
- Los directores de centros, los gerentes, los distritos, las distintas regionales y de la SEE que poseen estudios de postgrado se insertarán en el programa de formación en servicio con programas puntuales que mejoren su trabajo en términos de calidad y eficiencia.
- Para evitar que los estudios de postgrado sean una extensión de la licenciatura debería hacerse una exhaustiva evaluación de las instituciones que ofrecen postgrados y solamente escoger aquellas que garanticen una formación de calidad.
- Dotar al INAFOCAM de los recursos humanos y económicos para que asuma su rol de rector de la formación de los recursos humanos del sector educativo.
- Desarrollar un programa de innovación de las escuelas de educa-

## FORMACIÓN DE LOS RECURSOS

ción a través de un fondo concursable no reembolsable.

- Diseñar un amplio programa de educación permanente, dirigido a mejorar la gestión del docente en el aula.
- Evaluar el desempeño de los docentes.
- Poner en ejecución un examen nacional para entrar al sistema.
- Diseñar, conjuntamente con las escuelas de educación, estándares que orienten la formación de los docentes.
- Mejorar los salarios y condiciones de vida del docente, dirigido a atraer y retener mejores candidatos para el ejercicio de la docencia.
- Mejorar la imagen de la profesión docente mediante un adecuado desarrollo de la carrera docente y la promoción.
- Considerar a los docentes como un recurso humano, lo que implica: la adecuación entre el personal y el puesto, mejorar la eficiencia de la gestión y mejorar la satisfacción del personal docente en relación con la gestión.
- Formar 50 formadores de formadores a nivel de doctorado en prestigiosas universidades de América Latina, Estados Unidos y Europa.
- Dotar a los docentes de mejores condiciones de trabajo en el aula.
- Diseñar un programa de supervisión conectado a la evaluación del docente, a los establecimientos escolares y a la rendición de cuentas.
- Recompensar el buen trabajo de los docentes con incentivos monetarios y no monetarios.

## BIBLIOGRAFÍA

**AEBLI, HANS**, *Doce formas básicas de enseñar*, Narcea, Madrid, 1988.

**Agencia Internacional para el Desarrollo de los Estados Unidos-República Dominicana**, *El futuro de la educación en la República Dominicana: oportunidades y desafíos*, Santo Domingo, 2000.

**AVALOS, BEATRICE**, *Caminando hacia el siglo XXI: docentes y procesos educativos en la región de Latinoamérica y del Caribe*. Proyecto Principal de Educación de América Latina y el Caribe, Boletín No. 41, Santiago, UNESCO, 1996.

**Avalos, Beatrice y Nordenflycmt, María Eugenia**, *La formación de*

## ESTUDIOS SOCIALES 125-126

*profesores, perspectiva y experiencia*, Santillana, Santiago, Chile, 1999.

**AVALOS, BEATRICE**, *Mejorando la formación de profesores: el programa de fortalecimiento de la formación inicial en Chile*, material de apoyo para la Conferencia "Los maestros en América Latina: Nuevas Perspectivas sobre su Desarrollo y Desempeño", San José, 1999.

**ALVAREZ, BENJAMÍN y LITTERER, JULIET**, *¿Quién está preparando a nuestros hijos para el siglo del conocimiento?*, material de apoyo para la Conferencia "Los Maestros en América Latina: Nuevas Perspectivas sobre su Desarrollo y Desempeño", San José, 1999.

**Banco Mundial**, *Improving the Quality of Primary Education in Latin America and the Caribbean: Toward the 21<sup>st</sup> Century*, Washington, 1995.

**BRASLAVSKY, CECILIA**, *Bases y criterios para el diseño de programas de postgrado de formación de profesores. Reunión de consulta Técnica para el análisis de políticas y estrategias de formación de profesores*, Bogotá, 1998.

**Chile, Ministerio de Educación, AVALOS, BEATRICE**, *Desarrollo docente en el contexto de la institución escolar. Los microcentros rurales y los grupos profesionales de trabajo en Chile*, 1999.

**Chile, Ministerio de Educación**, *Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes*, Santiago, 2000.

**CONTRERAS DOMINGO, JOSÉ**, *La autonomía del profesorado*, Morata, Madrid, 1997.

**DE LANDSHERE, GILBERT**, *La formación de los enseñantes de mañana*, Narcea, Madrid, 1977.

**DELORS, JACQUES y otros**, *La Educación encierra un tesoro*, Santillana, Madrid, 1996.

**DÍAZ SANTANA, MIRIAM**, *Educación y modernización social en República Dominicana*, Santo Domingo, 1996.

**FIALLO, JOSÉ ANTINOE, GERMÁN, ALEJANDRINA**, *La formación de maestros y maestras en República Dominicana. Una reflexión sobre los saberes en una perspectiva histórica 1844-1992*, Santo Domingo, 1999.

**GIMENO SACRISTÁN, JOSÉ**, *La enseñanza: su teoría y su práctica*, AKAL, Madrid, 1985.

## FORMACIÓN DE LOS RECURSOS

- GIROUX, HENRY A.**, *Los profesores como intelectuales*, Paidós, Madrid, 1990.
- GÓMEZ SOLLANO, MARCELA**, "Consideraciones epistémico-pedagógicas en la formación de profesores", *Revista de Tecnología Educativa*, Volumen III, No. 2, Santiago, Chile, 1998 (pp. 133-153).
- HERRÁN, CARLOS ALBERTO Y URIBE SALAZAR, CLAUDIA**, *Incentivos a escuelas y maestros. La experiencia colombiana*, material de apoyo para la Conferencia "Los Maestros en América Latina: Nuevas Perspectivas sobre su Desarrollo y Desempeño", San José, 1999.
- INBERNON, FRANCISCO**, *La formación del profesorado*, Paidós, Madrid, 1994.
- Instituto Internacional de Planificación de la Educación**, *La Gestion des Enseignants*, Paris, 1998.
- Instituto Internacional de Planificación de la Educación**, *The Management of Teachers*, Paris, 1998.
- Instituto Internacional de Planificación de la Educación**, *Carta Informativa*, Vol. XIX, No. 2, Paris, Francia, 2001.
- JOUEN, E.**, "Mejorando el rol de los profesores en un mundo cambiante", en *Aprender para el futuro: nuevo marco de la tarea docente*, Fundación Santillana, Madrid, 1999.
- MARCELO GARCÍA, CARLOS**, *Formación del profesorado para el cambio educativo*, Ediciones Universidad de Barcelona, Barcelona, 1995.
- MARCELO GARCÍA, CARLOS**, *Estudio sobre la estrategia de inserción profesional en Europa. Reunión de consulta técnica sobre formación y condición docente e inserción profesional*, Santiago, Chile, 1998 (Mimeógrafo).
- MESINA, GRACIELA**, *Cómo se forman los maestros en América Latina*, Boletín 43, Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe, Santiago, Chile, 1997.
- MIZALA, ALEJADRA Y ROMA GUERRA, PILAR**, *Sistema de incentivos en educación y la experiencia del SNED en Chile*, material de apoyo para la Conferencia "Los Maestros en América Latina: Nuevas Perspectivas sobre su Desarrollo y Desempeño", San José, 1999.
- MORDUCHOWICZ, ALEJANDRO**, *Carreras, incentivos y estructuras salariales docentes*, Buenos Aires, 2000.
- NAVARRO, JUAN CARLOS**, *Teacher Training in Latin American: Innovations and Trends*, Paper Presented at the Conference "Los Maes-

## ESTUDIOS SOCIALES 125-126

tros en América Latina, Nuevas Perspectivas sobre su Desarrollo y Desempeño", San José, 1999.

**NAVARRO, JUAN CARLOS y otros**, *Perspectivas sobre la reforma educativa. América central en el contexto de políticas de educación en Las Américas*, (El Salvador), USAID, 2000.

**NORDENFLYCNT, MARÍA EUGENIA**, "Perfeccionamiento docente: proyecciones y propuestas de cambio", *Revista de Tecnología Educativa*, Volumen XIII, No. 1, Santiago, Chile, 1998 (pp. 51-67).

**O.C.D.E.-C.E.R.I.**, *La formación de los profesores en ejercicio*, Narcea, Madrid, 1985.

**OEI**, *Informe final. I Reunión de Trabajo del Comité de Expertos de Formación de Profesores y Estrategias para la Inserción Profesional*, Santiago, Chile, 1995.

**OEI**, *Reunión de Consulta Técnica sobre Formación y Condición del Docente e Inserción Profesional*, Santiago, Chile, 1998.

**PASCUAL K., ENRIQUE**, *Bases, orientaciones y criterios para la transformación de la formación de profesores de media*, Reunión de Consulta Técnica para el Análisis de Políticas y Estrategias de Formación de Profesores, Bogotá, 1998.

**POLANCO, FRANCISCO y otros**, *Propuesta para el establecimiento de un sistema de formación de maestros de básica*, Santo Domingo, 1993.

**POLANCO, FRANCISCO y otros**, *Análisis de planes de estudio del perfil del maestro de la educación básica y la orientación a la formación de la comisión curricular del convenio interinstitucional*, Santo Domingo, 1995.

**República Dominicana, Secretaría de Estado de Educación y Cultura, Prats, Ivelisse**, *Política de Profesionalización Docente*, Santo Domingo, 1994.

**República Dominicana, Secretaría de Estado de Educación y Cultura**, *Evaluación de impacto a corto plazo del programa de profesionalización de maestros bachilleres en servicio, capacitación para el mantenimiento de escuelas y becas para estudio de postgrado. Informe*, Santo Domingo, 1997.

**República Dominicana, Secretaría de Estado de Educación y Cultura, Ordóñez Briceño, Danilo**, *Estudio diagnóstico sobre el programa de formación de maestros*, Santo Domingo, 1999 (Mi-



## FORMACIÓN DE LOS RECURSOS

meografiado).

- República Dominicana, Secretaría de Estado de Educación y Cultura**, Vaillant, Denise, *Evaluación de medio término. Componente de desarrollo de recursos humanos*, Programa para el Mejoramiento de la Educación Básica, Fase II, Santo Domingo, 2000.
- República Dominicana, Secretaría de Estado de Educación y Cultura**, *Educación para todos. Evaluación al año 2000. Informe de la República Dominicana*, Santo Domingo, 2000.
- República Dominicana, Secretaría de Estado de Educación y Cultura**, *Evaluación de la calidad de la educación 1996-2000*, Santo Domingo, 2000.
- República Dominicana, Secretaría de Estado de Educación y Cultura**, *Formación y capacitación del personal docente del sector educativo, 1996-2000*, Santo Domingo, 2000.
- República Dominicana, Secretaría de Estado de Educación y Cultura**, *Informe de evaluación del Proyecto Principal de Educación de la UNESCO*, Santo Domingo, 2000.
- República Dominicana, Secretaría de Estado de Educación y Cultura**, *Monitoreo al desempeño curricular. Seguimiento al desarrollo curricular en el aula*, Santo Domingo, 2000.
- República Dominicana, Secretaría de Estado de Educación y Cultura**, *Pruebas nacionales, 1996-2000*, Santo Domingo, 2000.
- República Dominicana, Secretaría de Estado de Educación y Cultura**, *Síntesis de la evaluación a medio término del Plan Decenal de Educación*, Santo Domingo, 2000.
- República Dominicana, Secretaría de Estado de Educación y Cultura**, *Dirección General de Educación Media. Estado de la gestión en el nivel medio*, Santo Domingo, 2001.
- República Dominicana, Secretaría de Estado de Educación**, **Contreras, Israel E., Polanco, Francisco, De la Rosa, Jesús y Almánzar, Nicolás**, *Informe sobre evaluación de las escuelas normales*, Santo Domingo, 2001.
- SALMI, JAMIL**, *La educación superior en un punto decisivo*, Guatemala, 2001 (Mimeografiado).
- SCHIELFELBEIN, E. y SCHIELFELBEIN, PAULINA**, *¿Es posible mejorar la preparación de los formadores de profesores?*, PREAL, Santiago,

## ESTUDIOS SOCIALES 125-126

1999.

- TATTO, MARÍA TERESA**, *Conceptualizing and Studing Teacher Education Across World Regions*, Paper Prepared for the Conference, San José, 1999.
- TEDESCO, JUAN CARLOS**, "Los nuevos desafíos de la formación docente", *Revista de Tecnología Educativa*, Vol. XIV, No. 3, Santiago, Chile, 2000 (pp. 323-373).
- TORRES, ROSA MARÍA**, *Formación docente: clase de reforma educativa*, UNESCO-OREALC, Santiago, Chile, 1996.
- TULIC, MARÍA LUCRECIA**, *Evaluación docente, antecedentes y propuesta*, Buenos Aires, Argentina, 1999.
- VERA GIL, CÉSAR, PARRA SANDOVAL, FRANCISCO**, *Capacitación de los maestros*, Bogotá, Colombia, 1991.
- UNESCO**, *Futuro de la Educación Hacia el Año 2000*, Narcea, Madrid, 1990.
- UNESCO**, *Seminario Regional "La Formación Docente Inicial para la Educación Básica"*, Informe Final, Caracas, 1995.
- ZAITER, JOSEFINA y otros**, *¿Cambia la escuela? Prácticas educativas en la escuela dominicana*, FLACSO-PREAL-UNICEF, Santo Domingo, 2001.