



*Viceministerio de Acreditación  
y Certificación Docente*



# Marco del Programa Nacional de Inducción a docentes de nuevo ingreso del sistema educativo público preuniversitario



Santo Domingo, D.N., 2017



## **Gestión de gobierno 2016-2020**

**Lic. Danilo Medina Sánchez**

Presidente de la República

**Dra. Margarita Cedeño de Fernández**

Vicepresidenta de la República

**Arq. Andrés Navarro García**

Ministro de Educación

**Manuel Ramón Valerio Cruz, M.A.**

Viceministro de Acreditación y Certificación Docente

**Andrés de las Mercedes, M.A.**

Director ejecutivo del Inafocam

## Equipo Técnico Interinstitucional

Pedro Antonio Guzmán S., M. A.	Encargado Dpto. Inducción de Docentes Principiantes (VACD)
María Dominga Comas, M. A.	Encargada Dpto. Formación Continua (Inafocam)
Andrea Cuevas, M. A.	Coordinadora docente (Inafocam)
Elsa R. Sánchez, M. A.	Técnico docente nacional (VACD)
Julio Antonio Peña G., M. A.	Técnico docente nacional (Inafocam)
Reyna M. Martínez Hidalgo, M. A.	Técnico docente nacional (Inafocam)
Magnolia Carrasco Feliz M. A.	Técnico docente nacional (Inafocam)
Norma Inés Díaz R., M. A.	Analista (VACD)
Juan Montero Sánchez, M. A.	Analista (VACD)
Juan López, M. A.	Asistente académico (Isfodosu)
Luisa América Dicló	Técnico docente nacional (VACD)
Cesalina Polanco	Técnico docente nacional (Inafocam)

Nota: El presente documento se ha redactado a partir de los programas piloto de inducción coordinados en la República Dominicana durante la gestión de gobierno 2012-2016, por el Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (Inafocam) y el Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente (VACD). El equipo técnico no es autor exclusivo del documento.

Revisión de textos  
Brunilda Contreras

Diseño y diagramación  
Oficina de Comunicación y Publicaciones-Magnolia Germán G.

# Índice

1.	<b>Presentación</b> .....	7
2.	<b>Antecedentes</b> .....	9
	2.1. Experiencia de inducción a docentes principiantes en el sistema educativo preuniversitario público de la República Dominicana.....	9
	2.1.1. Programa Inductio (Inafocam).....	9
	2.1.2. Proyecto Piloto de Inducción de Docentes Principiantes (VACD).....	10
3.	<b>Base legal</b> .....	12
4.	<b>Diseño del Programa nacional de inducción a docentes de nuevo ingreso</b> .....	13
	4.1. Enfoque de intervención.....	14
	4.2. Propósito y objetivos del Programa nacional de inducción a docentes de nuevo ingreso.....	14
	4.3. Población beneficiaria.....	15
	4.4. Competencias relevantes del docente de nuevo ingreso.....	16
5.	<b>Componentes institucionales del programa de inducción</b> .....	20
	5.1. Roles y responsabilidades de las instancias involucradas.....	20
	5.2. Roles y responsabilidades de los actores involucrados.....	24
	5.3. Duración del programa.....	26
	5.4. Financiamiento del programa de inducción.....	26
	5.5. Propuesta de incentivos.....	26
6.	<b>Fases del programa</b> .....	27
	6.1. Sensibilización/comunicación.....	27
	6.2. Selección de los acompañantes.....	28
	6.2.1. Perfil del acompañante.....	28
	6.3. Capacitación.....	31
	6.3.1. Estrategia formativa.....	32
	6.3.2. Capacitación de los acompañantes.....	32
	6.3.3. Capacitación de los docentes de nuevo ingreso.....	34
	6.4. Acompañamiento.....	37
7.	<b>Sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación</b> .....	38
	7.1. La evaluación en el programa de inducción.....	39
	<b>Resolución</b> .....	40/43
	<b>Referencias bibliográficas</b> .....	44/45

RD

370

R426m

2017

República Dominicana. Ministerio de Educación. Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio. Marco del Programa nacional de inducción a docentes de nuevo ingreso del sistema educativo público preuniversitario / Ministerio de Educación. -- Santo Domingo : Inafocam, 2017.

45p. : il. ; 7.2 x 30 cm

1- Inducción docentes 2-Estrategias de acompañamiento  
3-Profesores principiantes 4-Formación docentes

## Presentación

En el marco de las reformas emprendidas en el país para afianzar la calidad de la educación, el Ministerio de Educación de la República Dominicana (Minerd) enfatiza la mejora y cualificación del desempeño del personal docente, asumidas como el factor más impactante en la calidad del aprendizaje de los estudiantes. Dada la incidencia de los primeros años de docencia en la vida personal y profesional del docente, el Gobierno Dominicano ha decidido poner en marcha un conjunto de acciones para impulsar, desde su inicio, la profesionalización y cualificación sistémica de la carrera docente.

La inducción a los docentes de nuevo ingreso se concibe como una política dirigida a dar respuesta a la necesidad de acompañamiento, formación, apoyo y orientación al maestro de nuevo ingreso, para que pueda lograr un buen desempeño en la función docente. Su ejecución cumple con lo dispuesto al respecto en la Ley General de Educación 66-97, el Reglamento del Estatuto del docente, la política 6 del Plan Decenal de Educación 2008-2018, la Ley 1-12 (Estrategia Nacional de Desarrollo al 2030), las metas presidenciales, así como en el Pacto Nacional para la Reforma Educativa (compromiso 5.2). Esta política se fundamenta en el interés de asegurar una correcta inserción e integración del docente de nuevo ingreso al ambiente escolar y comunitario. Su propósito es elevar los niveles de competencia en la gestión de aula, los procesos pedagógicos, el trabajo en equipo, así como la capacidad para la indagación, innovación y reflexión sobre la propia práctica profesional.

En atención a lo planteado, el Minerd, a través del Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente (VACD) y del Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (Inafocam), ha asumido el compromiso de diseñar el Programa nacional de inducción a docentes de nuevo ingreso, correspondiente al tercer tramo del sistema de la carrera docente.

El Programa nacional de inducción a docentes de nuevo ingreso tiene como referente fundamental los estándares profesionales y del desempeño para el desarrollo de la carrera docente. Desde esta visión quedan explícitos los criterios que definen —en el contexto del sistema educativo dominicano— una buena práctica docente, coherente con los enfoques socio-crítico, histórico-cultural y por competencias que fundamentan el currículo dominicano. Se da cumplimiento,

de esta forma, al mandato de las disposiciones legales reseñadas, dirigidas a proporcionar a los docentes de nuevo ingreso un acompañamiento y apoyo individualizados en el contexto escolar y comunitario.

Por todo ello, con la implementación del indicado programa se procura impactar de manera positiva en la cualificación del docente de nuevo ingreso y en el proceso enseñanza-aprendizaje, con el fin de propiciar la mejora en la calidad de los aprendizajes.

## **2 Antecedentes**

Existe un creciente consenso sobre la importancia del rol del docente para lograr una educación de calidad. Diversas investigaciones señalan que los alumnos pueden mejorar o empeorar su desempeño según la calidad del profesor que se les asigne (Sanders y Rivers, 1996; Villegas-Reimers, 2003; Marcelo, 2008).

De acuerdo con Vaillant (2009), la escasez de mecanismos para la inducción docente en América Latina y el Caribe provoca que habitualmente los docentes tengan que asumir sus responsabilidades de enseñar y de manejar el ambiente escolar con poca experiencia y poco apoyo para llevar a cabo la tarea encomendada. Según Alliaud y Vezub (2012), esta situación ha comenzado a cambiar en países como Chile, Argentina, Ecuador, Uruguay y Jamaica, donde se implementan programas de inducción a los docentes principiantes.

En esa misma línea, el sistema educativo dominicano se ha propuesto la mejora de las competencias del personal docente, a fin de impactar en la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje desde los primeros años de ejercicio laboral, tal y como ponen de manifiesto las experiencias que a continuación se describen.

### **2.1. Experiencia de inducción a docentes principiantes en el sistema educativo preuniversitario público de la República Dominicana**

Las experiencias piloto desarrolladas durante el período 2015-2016, relacionadas con el proceso de inducción a docentes de nuevo ingreso del Minerd, comienzan con el Programa Inductio del Inafocam, en coordinación con INTEC y el Grupo de Investigación IDEA de la Universidad de Sevilla, y con el Proyecto piloto de inducción a docentes de nuevo ingreso del Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente (VACD), en convenio y coordinación con INICIA-Educación, el grupo de investigación FODIP de la Universidad de Barcelona, el Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (Isfodosu) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). A continuación, se presentan algunas características de ambos proyectos.

#### **2.1.1. Programa Inductio (Inafocam)**

Durante el año escolar 2015-2016, el Inafocam, en coordinación con INTEC y el Grupo de Investigación IDEA de la Universidad de Sevilla, desarrolló en la República Dominicana el primer programa de inducción para el profesorado principiante.

Los objetivos del programa fueron favorecer, fortalecer y desarrollar los procesos y estrategias de acompañamiento a los profesores principiantes. Es decir, de los que recién habían concluido su formación inicial, para promover la capacitación continua y contribuir a la mejora de la calidad de la educación. El programa estableció la figura del mentor como docente con experiencia que acompaña al profesor principiante, mediante la observación y análisis de su práctica pedagógica, con el fin de apoyar los procesos de mejora de la enseñanza.

En este programa participaron 45 mentores, seleccionados de entre los coordinadores pedagógicos de centros escolares y docentes del Isfodosu. Los 363 profesores principiantes que participaron en el programa fueron distribuidos en 36 distritos, pertenecientes a las 18 regionales del país. Al concluir el proceso de capacitación, se otorgó un certificado de participación a los mentores, y otro a los profesores principiantes, para acreditar el cumplimiento satisfactorio de su proceso de inducción

El programa utilizó de forma intensiva las tecnologías digitales para apoyar el trabajo del profesor principiante y su relación con los mentores. Se creó la plataforma Inductio (<http://inductio.org>), que ha facilitado el contacto en línea de mentores y principiantes. A través de este soporte tecnológico se monitoreó el proceso llevado a cabo por cada mentor y cada principiante. La plataforma resultó ser un valioso medio de comunicación, interacción y apoyo para el aprendizaje de los participantes. Gracias a la aplicación informática que da soporte a Inductio, existe además una comunicación constante, a través de la plataforma, con foros y correos, así como por mensajería instantánea (whatsapp).

Durante el período 2015-2016 fueron impartidos tres seminarios nacionales con participación de todos los principiantes y mentores, así como un seminario de formación de mentores y un seminario internacional sobre la inducción profesional docente.

Los directores escolares con docentes principiantes en el programa Inductio valoraron los alcances y beneficios del programa, tanto para el profesorado principiante como para el resto de los docentes de sus escuelas.

El Foro Socioeducativo de la República Dominicana valoró las acciones de inducción a la carrera docente en el país, de las que forma parte el programa, y recomendó que la inducción se establezca como una prioridad de la política educativa nacional.

### **2.1.2. Proyecto Piloto de Inducción de Docentes Principiantes (VACD)**

Este proyecto consistió en un proceso formativo, de acompañamiento, apoyo y evaluación sistemática. Surgió en el marco del diseño del Plan nacional de inducción a docentes principiantes

en el sistema educativo preuniversitario dominicano del VACD. Este plan se propuso proporcionar las condiciones idóneas para orientar, acompañar y apoyar la inserción del docente de nuevo ingreso o principiante al sistema educativo preuniversitario público, en el desarrollo de actitudes, conocimientos y destrezas, así como en la estructura y cultura institucional del centro escolar y del entorno comunitario. Para llevarlo a cabo tomó como punto de referencia la Guía específica para la aplicación de los estándares en el tramo procesual de inducción de la carrera profesional docente.

El proyecto se desarrolló en las regionales 17 y 18, de Monte Plata y Bahoruco, respectivamente, con la participación de los centros educativos en los que habían sido designados docentes de nuevo ingreso en el año escolar 2015-2016. El universo previsto para la primera cohorte fue de 400 docentes principiantes de los niveles inicial, primario y secundario, y 243 tutores. Suman 643 los docentes formados y capacitados en los 10 distritos que conforman estas regionales. Además, participaron veintitres pares académicos, quince del Isfodosu y ocho de la UASD.

Para la ejecución de este proyecto se adoptó una perspectiva cualitativa, bajo un enfoque sistémico, reflexivo y centrado en la experiencia. También se incorporó una serie de subsistemas organizativos y formativos destinados a procurar, entre otros aspectos, el conocimiento e integración a la estructura de la institución del docente de nuevo ingreso, con el fin de apoyar su desarrollo profesional y de potenciar sus capacidades para la vinculación exitosa a la función educativa.

Para el logro de estos propósitos, a través de la acción tutorial, se desarrolló un programa específico de formación, mediante acompañamiento directo al docente principiante y en estrecha coordinación con el supervisor inmediato, juntamente con el cual se identificaron las fortalezas y necesidades prioritarias del nuevo docente. Tras el análisis por este de dichas necesidades, se proveyó la orientación requerida sobre el curso de acción que se había de seguir en el marco del programa, para que el docente principiante lograra satisfacerlas. El proceso de selección de tutores se desarrolló de manera rigurosa, en coordinación con los equipos regionales y distritales, a fin de determinar los criterios que habrían de orientarlo.

### **Contenido y organización del proyecto**

El proyecto de inducción, tanto en su contenido como en su organización, estuvo articulado con el Plan nacional de inducción, en función de las dimensiones curriculares y de los estándares profesionales para el desempeño y desarrollo de la carrera docente, especificados en la Guía de inducción.

## **Organización del acompañamiento**

El acompañamiento al docente principiante tuvo una duración de un año. Cada tutor acompañó, como mínimo, a un principiante, y como máximo a tres, atendiendo, en la medida de lo posible, al nivel, ciclo, grado o modalidad del maestro al que acompañó. Se dispusieron cinco horas semanales para acompañar al docente principiante, como parte del proceso de inducción. Estas horas fueron programadas fuera del horario laboral, excepto aquellas en las que el tutor llevaba a cabo ciclos de supervisión clínica (observación del desarrollo del proceso educativo en el aula), de acuerdo con las líneas generales que plantea el manual para tutores.

Las distribuciones de horas para efectuar el acompañamiento estuvieron centradas en el diseño y revisión de planificación, gestión de aula, ciclos de supervisión clínica, evaluación de los aprendizajes, desarrollo profesional, diseño y elaboración de materiales y recursos didácticos, entre otros.

Las dos experiencias reseñadas constituyen el punto de partida para el diseño e implementación, en el futuro, del Programa de inducción a docentes de nuevo ingreso del sistema educativo preuniversitario público.

## **3 Base legal**

La Ley General de Educación 66-97, en su artículo 137, y el Reglamento del Estatuto del docente de la República Dominicana, en sus artículos 29 y 42, disponen que los docentes que ingresen al sistema educativo dominicano deben agotar un período probatorio de un año lectivo, en el marco del cual se desarrolla el proceso de inducción. Este período concluye con una evaluación.

Del mismo modo, la Ley 41-08 de Función Pública, en la cual la carrera docente figura como una carrera especial, establece la acción de inducción para todo el personal de nuevo ingreso a funciones públicas. De manera específica, el artículo 5, numeral 14, del Decreto presidencial 524-09, que crea el Reglamento para el reclutamiento y selección del personal en la administración pública, se refiere a la inducción como el proceso mediante el cual se propicia que el nuevo empleado se familiarice con su trabajo, con el ambiente, normas y personas de la organización.

La Ordenanza 8'2004 que establece el Sistema Nacional de Formación Docente, conceptualiza en sus artículos 35-39 el Subsistema de orientación profesional, el cual “incluye las acciones dirigidas a la socialización del nuevo docente en el ámbito profesional y a su positiva inserción en la actividad docente para la cual ha sido formado” (art. 35).

El Plan Decenal de Educación 2008-2018, por su parte, en la política 6, “prioriza la formación de recursos humanos de altas calificaciones para el sector educativo, promoviendo la permanencia y crecimiento profesional del personal ya contratado” (SEE, 2008, p. 87). Los estándares profesionales y del desempeño para la certificación y desarrollo de la carrera docente indican que “estos constituyen los parámetros orientadores para el proceso de inducción y de la evaluación que acompañará su desarrollo” (Minerd, 2014, p. 45).

En otro orden, el Pacto Nacional para la Reforma Educativa, en su compromiso 5.2.2 estableció la necesidad de organizar y poner en marcha la inducción a los docentes de nuevo ingreso al sistema educativo, mediante el establecimiento de programas de inducción. Estos se diseñan para ser implementados durante un año escolar, por lo menos, con la finalidad de proveer al docente de nuevo ingreso la orientación y apoyo que le permitan aplicar los conocimientos que posee y desarrollar creativamente su práctica profesional, comprenderla y transformarla (Minerd, 2014, p. 45).

La inducción ha sido incluida como uno de los tramos procesuales de la carrera docente y constituye un eslabón crítico determinante de la calidad del desempeño del docente de nuevo ingreso en el sistema educativo preuniversitario público del país.

## **4 Diseño del Programa Nacional de Inducción a docentes de nuevo ingreso**

El Programa nacional de inducción a docentes de nuevo ingreso es uno de los tramos estratégicos de la política dirigida al pleno establecimiento de la carrera docente en la República Dominicana, según ha contemplado el correspondiente sistema. Su diseño está alineado con los estándares profesionales y del desempeño para el desarrollo de dicha carrera profesional.

A través de la inducción, el docente que ingresa al sistema educativo preuniversitario público recibe un apoyo contextualizado que le permite poner en práctica los conocimientos adquiridos en su formación inicial e insertarse de manera exitosa al contexto escolar y comunitario. De esta forma se procura disminuir las dificultades propias de la fase inicial del desempeño docente.

En este tramo del sistema de la carrera docente es importante contar con el apoyo de pares experimentados que se han destacado por su buena práctica, condición que los convierte en referentes para los docentes de nuevo ingreso.

La estrategia de intervención diseñada para estos fines incluye la acogida del docente de nuevo ingreso por el centro escolar, el acompañamiento de un colega capacitado para la función de

apoyo y asesoría, así como una acción formativa presencial y virtual a lo largo del desarrollo del programa. El acompañante visita de manera periódica al docente de nuevo ingreso para conocer de su desempeño y motivar el abordaje reflexivo de su práctica. Igualmente, cada mes reúne a los docentes de nuevo ingreso a los que acompaña para socializar experiencias, reflexionar en grupo, retroalimentar su práctica de aula y buscar perspectivas de mejora.

#### **4.1. Enfoque de intervención**

El programa de inducción a docentes de nuevo ingreso del sistema educativo preuniversitario público consiste, esencialmente, en un proceso de acompañamiento, en el cual un docente emprende su primer año de ejercicio profesional de la mano de un docente experimentado (acompañante) reconocido por su buena práctica docente. Vonk (1996) plantea la inducción como:

un proceso de acompañamiento, en el cual se selecciona, organiza y transfiere información a los docentes principiantes acerca del tipo de escuela al que ha sido asignado, tradiciones que prevalecen, normas que rigen, metodologías de trabajo que se impulsan, procesos didácticos, recursos y características de los estudiantes; y en el que se provee acompañamiento y orientación, y que además apoya en la canalización de gestiones de recursos convencionales para viabilizar la labor docente en el contexto del centro educativo.

De acuerdo con lo anterior, es importante indicar que el acompañamiento parte del docente de nuevo ingreso y de su contexto, de forma que el principal insumo para la planificación, inicio y desarrollo del proceso de inducción está vinculado a la realidad socioeconómica, política y cultural de estas personas como sujetos de aprendizajes. En este sentido, el enfoque de inducción pertinente es el del “desarrollo profesional individualizado”, desde un énfasis humano-integral, expresión de un proceso reflexivo-experiencial, que propicia el autoaprendizaje y, en consecuencia, la mejora de la actividad docente.

Este conocimiento reflexivo-experiencial se produce en la medida en que el docente experimentado y el docente de nuevo ingreso reflexionan acerca de las distintas situaciones vivenciadas en el contexto escolar y comunitario. A partir de estas experiencias se crean abstracciones, integrando esas reflexiones a sus saberes y prácticas que se utilizan como guías para acciones posteriores. El fundamento de este enfoque surge de la experiencia docente como fuente de conocimiento, articulando aprendizajes formales con la praxis.

## **4.2. Propósito y objetivos del Programa nacional de inducción a docentes de nuevo ingreso**

### **Propósito**

Facilitar la iniciación, adaptación e integración mediante el acompañamiento y la capacitación a los docentes de nuevo ingreso en su ejercicio profesional; potenciando el desarrollo de sus competencias pedagógicas, en las siguientes dimensiones: el estudiante y su aprendizaje, contenido curricular, proceso de enseñanza-aprendizaje y compromiso personal-profesional.

### **Objetivos**

- Orientar al docente de nuevo ingreso en su práctica profesional en la aplicación de los estándares profesionales del desempeño y desarrollo de la carrera docente.
- Acompañar a los docentes de nuevo ingreso en su desarrollo personal y profesional, potenciando sus capacidades, competencias pedagógicas, compromiso y responsabilidad institucional.
- Impulsar al docente de nuevo ingreso al afianzamiento de su autoestima, confianza en sí mismo y manejo adecuado del estrés producido por las primeras experiencias docentes.
- Facilitar la integración del docente de nuevo ingreso al contexto escolar y comunitario, contribuyendo al fortalecimiento de la relación escuela-comunidad.
- Motivar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en las estrategias metodológicas del docente de nuevo ingreso, favoreciendo un aprendizaje de calidad.
- Vincular la formación inicial con el ejercicio profesional docente mediante el apoyo de un acompañante.
- Capacitar a los docentes de nuevo ingreso en la implementación de estrategias metodológicas para el desarrollo de sus competencias pedagógicas.

## **4.3. Población beneficiaria**

Según lo establecido en el Pacto Nacional para la Reforma Educativa, en su compromiso 5.2.2, y lo pautado en el sistema de carrera docente, la inducción corresponde al tercer tramo procesual. En este sentido, la población beneficiaria del programa de inducción está constituida por los docentes que ingresen cada año al sistema educativo preuniversitario público de la República Dominicana, mediante el concurso de oposición, luego de integrarse al centro escolar.

#### 4.4. Competencias relevantes del docente de nuevo ingreso

En el siguiente cuadro se identifican las competencias relevantes que el programa de inducción procura fortalecer en los docentes de nuevo ingreso<sup>1</sup>.

Cuadro 1. Competencias relevantes del docente de nuevo ingreso	
Estándar	Competencias relevantes
<b>1.1 Desarrollo del estudiante</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento e inclusión de las influencias que tiene el entorno de donde vienen los estudiantes.</li> <li>• Reconoce y respeta que el estudiante trae experiencias y aprendizajes de su contexto, los cuales valora y utiliza como herramientas para la producción de aprendizajes significativos.</li> </ul>
<b>1.2 Diferencias en el aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprensión de las diferencias individuales de aprendizajes.</li> <li>• Reconocimiento de aplicar educación inclusiva de los diferentes ritmos de aprendizaje.</li> <li>• Capacidad para ajustar el currículo, en función de cómo aprenden sus estudiantes.</li> </ul>
<b>1.3. Ambientes de aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprensión y adecuación del ambiente de aprendizaje para lograr efectividad del proceso.</li> <li>• Habilidad para crear ambientes de aprendizajes en el aula y fuera de ella.</li> <li>• Disposición para incorporar las tecnologías de la comunicación a la adecuación de los ambientes de aprendizaje.</li> <li>• Promueve y estimula en sus estudiantes el respeto de las normas de convivencia y el uso eficiente y efectivo del tiempo.</li> </ul>
<b>2.1 Conocimiento del contenido curricular</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de los fundamentos curriculares como proyecto educativo de la educación preuniversitaria nacional.</li> <li>• Capacidad para el desarrollo de los contenidos planificados.</li> <li>• Planifica el proceso de enseñanza-aprendizaje en armonía con los lineamientos curriculares de la clase que imparte.</li> <li>• Comprende y aplica los enfoques pedagógicos y didácticos en la planificación del nivel, grado y área que imparte el docente de nuevo ingreso.</li> <li>• Aplica diferentes métodos y técnicas de enseñanza para abordar los contenidos del currículo del área que enseña.</li> </ul>

<p><b>2.2 Desarrollo de habilidades y competencias</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestra destreza y comprensión para adecuar el currículo al contexto social.</li> <li>• Demuestra capacidad para motivar a los estudiantes a desarrollar expectativas en sus logros de aprendizaje.</li> <li>• Motiva a los estudiantes para que se comprometan con el desarrollo de sus aprendizajes.</li> <li>• Demuestra habilidades, destrezas y diversas competencias para promover la mejora progresiva y el autoaprendizaje de sus estudiantes.</li> <li>• Conoce y comprende los enfoques teórico-prácticos, y las habilidades comunicativas, competencias pedagógicas y didácticas necesarias para desarrollar su labor educativa.</li> <li>• Motiva el desarrollo del pensamiento analítico, crítico y sistemático del estudiante.</li> <li>• Promueve el desarrollo de las habilidades y competencias de sus estudiantes.</li> </ul>
<p><b>3.1 Técnicas, instrumentos y tipos de evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseña y elabora los procedimientos para aplicar los diferentes tipos de evaluación, a fin de validar el desarrollo de habilidades y destrezas de aprendizaje.</li> <li>• Domina diferentes estrategias para evaluar y monitorear el nivel de comprensión y apropiación de los estudiantes, en función de los contenidos curriculares.</li> <li>• Aplica los diferentes tipos de evaluación y los asume como herramientas para diseñar y reajustar la planificación de la instrucción.</li> </ul>
<p><b>3.2 Planificación de la enseñanza</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseña y elabora planes de clases y actividades que promuevan el logro de aprendizaje en sus estudiantes.</li> <li>• Conoce, domina y utiliza su planificación en coherencia con los diferentes enfoques pedagógicos y didácticos propios del área que enseña.</li> <li>• Posee habilidad para reconocer y clasificar los contenidos que debe planificar.</li> <li>• Domina los aspectos para elaborar la planificación de las clases.</li> <li>• Tiene capacidad para implementar su planificación en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje y evaluar los resultados.</li> </ul>

<p><b>3.3 Estrategias de enseñanza y aprendizaje</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliza estrategias de enseñanza-aprendizaje retadoras, coherentes y significativas para cumplir con las expectativas de los estudiantes.</li> <li>• Mediante las observaciones de las clases, detecta las fortalezas y debilidades recíprocas de sus estudiantes.</li> <li>• Elabora y organiza evidencias que deberá presentar al acompañante, al finalizar el período de inducción.</li> <li>• Conoce y aplica diversas metodologías de enseñanza-aprendizaje.</li> <li>• Muestra interés y gestiona oportunidades de mejora de los aprendizajes, incluyendo el uso de recursos innovadores en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</li> <li>• Tiene capacidad para alinear e incluir estrategias de aprendizaje acordes con el ritmo de aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>• Muestra dominio de la lengua materna.</li> <li>• Domina y hace buen uso de la comunicación efectiva y afectiva con todos los integrantes de la comunidad educativa.</li> <li>• Manifiesta interés y se integra al fortalecimiento de los proyectos del centro educativo.</li> </ul>
<p><b>4.1 Comunicación y lenguaje</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestra dominio de la lengua materna.</li> <li>• Domina y hace buen uso de la comunicación efectiva y afectiva con todos los integrantes de la comunidad educativa.</li> <li>• Manifiesta interés y se integra al fortalecimiento de los proyectos del centro educativo.</li> <li>• Domina diversas habilidades y destrezas para lograr una comunicación eficaz con sus estudiantes.</li> <li>• Comunica en forma clara y precisa el qué, cuándo, cómo y con qué evaluará cada actividad del proceso educativo, y este en su totalidad.</li> <li>• Provee estrategias y técnicas a los estudiantes para que puedan comunicarse de manera efectiva entre ellos.</li> </ul>

<p><b>4.2 Desarrollo profesional y prácticas éticas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>• Conoce y comprende las normativas legislativas articuladas al currículo.</li> <li>• Se compromete y asume los planeamientos estratégicos nacionales y de su centro (Plan Decenal, diseño y enfoque curricular, PEC).</li> <li>• Muestra dominio en la aplicación de las normas del sistema educativo, y las cumple con alto sentido ético.</li> <li>• Cumple puntual y eficientemente con la entrega de tareas y documentos relacionados con su desarrollo profesional.</li> <li>• Tiene capacidad para analizar y autocriticar su práctica educativa y de enseñanza, y las modifica en función de los resultados obtenidos.</li> <li>• Muestra evidencias sentidas de pertenencia e integración al centro educativo donde lleva a cabo su ejercicio profesional.</li> <li>• Valora e integra a los estudiantes a los procesos de evaluación, para hacerlos conscientes de sus fortalezas y debilidades e integrarlos al proceso de autoaprendizaje.</li> <li>• Tiene capacidad para utilizar los errores como oportunidades de aprendizaje.</li> <li>• Reconoce la importancia de los resultados de la evaluación diagnóstica para implementar estrategias y desarrollar el talento humano, los recursos tecnológicos y materiales, y todo lo que permita logros educativos.</li> </ul>
<p><b>4.3 Liderazgo y colaboración</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>• Tiene capacidad para manejar y mantener la disciplina en el aula.</li> <li>• Muestra y transfiere respeto por la diversidad cultural y las diferencias étnicas y de género, asumiendo que el proceso de enseñanza- aprendizaje debe lograr la inclusión social de todos los estudiantes.</li> <li>• Asume diferentes roles y disposición para la resolución de conflictos, contribuyendo con la formación y preservación de una cultura de paz.</li> <li>• Muestra interés por la integración de la comunidad (padres, madres, tutores, pares) y todos los que participan en la comunidad educativa.</li> <li>• Reconoce la participación de los padres, madres y tutores de los estudiantes como actores esenciales para el buen desarrollo del proceso educativo.</li> <li>• Se compromete para aprender continuamente y reflexionar sobre su práctica docente.</li> <li>• Muestra disposición para innovar y actualizar permanentemente su práctica profesional.</li> <li>• Comprende, participa y asume como propias las normas de convivencia, así como las metas y logros educativos de la institución.</li> <li>• Facilita el diálogo con sus compañeros, en relación con los aspectos pedagógicos y didácticos de la labor docente.</li> </ul>

## **5. Componentes institucionales del programa de inducción**

El Programa de inducción a docentes de nuevo ingreso es multidimensional. Por esta razón, requiere de organismos e instancias que coordinen y aseguren la gestión institucional, la gestión pedagógica, los aspectos administrativos y su calidad. Para tales fines, se establece una estructura de coordinación nacional que permite monitorear la efectiva ejecución del programa, a través del acompañamiento, seguimiento y monitoreo.

### **5.1. Roles y responsabilidades de las instancias involucradas**

El cuadro que se presenta a continuación muestra las funciones de las diferentes instancias involucradas en las distintas fases de desarrollo del Programa de inducción a docentes de nuevo ingreso, identificando las actuaciones puntuales esperadas de las diferentes instancias educativas, desde el centro escolar, el distrito, la regional y la sede central; así como desde los institutos descentralizados del MinerD.

En ese mismo orden, para viabilizar la comunicación entre las instancias involucradas y su efectiva participación en los procesos del Programa nacional de inducción a docentes de nuevo ingreso, cada una de estas designará un técnico de las distintas direcciones o departamentos que, en atención a la función que desempeñan, sean requeridos por la coordinación del programa. Los técnicos asignados formarán parte del equipo de gestión ampliada.

<b>Cuadro 2. Funciones de las instancias que forman parte del Programa de inducción a docentes de nuevo ingreso</b>	
<b>Instancias educativas</b>	<b>Funciones</b>
<b>Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordina y gestiona la implementación del programa con las demás instancias educativas, garantizando su desarrollo y sostenibilidad.</li> <li>- Asegura el cumplimiento de las pautas de la Guía específica de inducción de docentes de nuevo ingreso para la aplicación de los estándares profesionales y del desempeño para la certificación y el desarrollo de la carrera docente.</li> <li>- Selecciona a los acompañantes a los docentes de nuevo ingreso, en coordinación con el Inafocam y otras instancias.</li> <li>- Programa y gestiona los recursos financieros para desarrollar los procesos de evaluación y certificación de los docentes de nuevo ingreso y otros componentes requeridos por el programa.</li> <li>- Da seguimiento y monitoreo al desarrollo del programa en una comisión bipartita (VACD-Inafocam).</li> <li>- Certifica la conclusión satisfactoria del programa por parte de los docentes de nuevo ingreso, en coordinación con el Inafocam.</li> <li>- Evalúa, en coordinación con las instituciones formadoras y el Inafocam, a los docentes de nuevo ingreso.</li> <li>- Coordina la evaluación del programa.</li> <li>- Evalúa la ejecución de la política educativa de inducción a docentes de nuevo ingreso.</li> <li>- Evalúa de forma holística el programa de inducción a docentes de nuevo ingreso y sus implicaciones, en función del logro de los indicadores considerados.</li> </ul>
<b>Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordina el proceso de formación y capacitación continua de los acompañantes, docentes de nuevo ingreso y otros actores vinculados al programa, en articulación con el VACD.</li> <li>- Programa y gestiona los recursos financieros necesarios para el desarrollo de la capacitación y formación de los actores involucrados.</li> <li>- Evalúa, en coordinación con el VACD y otras instancias del MinerD, propuestas formativas para la capacitación continua de los diferentes actores del programa de inducción.</li> <li>- Contrata a las instituciones formadoras, en articulación con el VACD.</li> <li>- Da seguimiento y monitoreo al desarrollo de los programas formativos, en coordinación con el VACD.</li> </ul>

<p><b>Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña y otras IES</b></p>	<p>Participan en el proceso de formación y capacitación de los acompañantes y docentes de nuevo ingreso.</p>
<p><b>Dirección Gral. de Recursos Humanos/ MinerD</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proporciona la base de datos de los docentes que aprobaron el concurso de oposición.</li> <li>- Participa en el proceso de selección, evaluación y contratación de los acompañantes, en coordinación con el VACD y el Inafocam.</li> </ul>
<p><b>Viceministerio de Servicios Técnicos y Pedagógicos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participa, en coordinación con el Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente, en la selección de los acompañantes, así como en la capacitación, seguimiento y monitoreo a los docentes de nuevo ingreso, a través de las direcciones de los niveles educativos.</li> <li>- Evalúa, junto al VACD y al Inafocam, las propuestas formativas presentadas por las instituciones formadoras.</li> </ul>
<p><b>Viceministerio de Evaluación y Control de la Calidad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participa, en articulación con el VACD y el Inafocam, en la supervisión, acompañamiento y monitoreo a los docentes de nuevo ingreso y sus acompañantes.</li> <li>- Da seguimiento al plan de mejora de los docentes de nuevo ingreso.</li> <li>- Participa en el proceso de evaluación del programa de inducción.</li> </ul>
<p><b>Viceministerio de Planificación y Desarrollo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa los recursos financieros necesarios para el desarrollo del Programa nacional de inducción a docentes de nuevo ingreso.</li> </ul>
<p><b>Viceministerio Administrativo y Financiero</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programa los recursos financieros para el desarrollo del Programa nacional de inducción a docentes de nuevo ingreso.</li> </ul>
<p><b>Dirección General de Tecnología de la Información y Comunicación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dispone de las plataformas tecnológicas que faciliten el desarrollo de los procesos de inducción.</li> </ul>

<p><b>Dirección Regional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordina con el VACD y el Inafocam todas las acciones del proceso de inducción a docentes de nuevo ingreso en su demarcación.</li> <li>- Designa al técnico docente coordinador del proceso de inducción.</li> <li>- Participa en el proceso de selección de acompañantes.</li> <li>- Da seguimiento a la implementación al programa de inducción.</li> <li>- Propicia los espacios de reflexión de los docentes de nuevo ingreso.</li> </ul>
<p><b>Dirección Distrital</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Designa al coordinador técnico docente distrital que apoya el proceso de inducción.</li> <li>- Identifica y propone los candidatos a acompañantes según el perfil establecido.</li> <li>- Identifica y ubica a los docentes de nuevo ingreso.</li> <li>- Da seguimiento a la implementación del programa de inducción en su demarcación.</li> <li>- Registra los resultados del acompañamiento de los docentes.</li> <li>- Aporta informaciones para alimentar el sistema de seguimiento y monitoreo, y presenta evidencias del desarrollo del programa.</li> <li>- Propicia los espacios de reflexión de los docentes de nuevo ingreso.</li> </ul>
<p><b>Dirección del centro escolar</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantiza la acogida de los docentes de nuevo ingreso.</li> <li>- Apoya, orienta y acompaña el proceso de inducción a los docentes de nuevo ingreso.</li> <li>- Orienta a los docentes de nuevo ingreso a establecer metas a corto, mediano y largo plazo con relación a su labor y desarrollo profesional, utilizando diversas estrategias.</li> <li>- Propicia los espacios de reflexión de los docentes de nuevo ingreso.</li> </ul>

5.2. Roles y responsabilidades de los actores involucrados

<b>Cuadro 3. Funciones y roles de los actores del Programa de inducción a docentes de nuevo ingreso</b>	
<b>Actores</b>	<b>Funciones</b>
<b>Coordinador regional de inducción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordina el proceso de inducción a docentes de nuevo ingreso en la regional educativa.</li> <li>- Participa en el proceso de selección de los acompañantes.</li> <li>- Coordina el equipo de inducción de la regional.</li> <li>- Sensibiliza y propicia el empoderamiento de directivos y técnicos regionales y distritales del programa de inducción, en coordinación con el VACD y el Inafocam.</li> <li>- Monitorea el desarrollo del programa de inducción en la regional.</li> <li>- Sistematiza los informes del proceso de inducción en su demarcación.</li> </ul>
<b>Coordinador distrital del programa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordina el proceso de inducción a docentes de nuevo ingreso en su distrito.</li> <li>- Sensibiliza y propicia el empoderamiento de los equipos de gestión y técnicos docentes distritales del programa de inducción, en coordinación con el equipo de inducción de la regional.</li> <li>- Monitorea el proceso de acompañamiento a los docentes.</li> <li>- Participa en la preselección de los acompañantes, de acuerdo con los criterios establecidos.</li> <li>- Elabora los informes del proceso de ejecución del programa de inducción en su demarcación.</li> <li>- Mantiene actualizada la base de datos sobre los docentes de nuevo ingreso de su distrito.</li> <li>- Aporta informaciones para alimentar el sistema de seguimiento y monitoreo, y presenta evidencias del desarrollo del programa.</li> </ul>

<p><b>Director del centro/equipo de gestión</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantiza la participación del docente de nuevo ingreso en el programa de inducción.</li> <li>- Promueve el desarrollo personal y profesional del docente de nuevo ingreso durante el desarrollo del programa de inducción.</li> <li>- Crea las condiciones de espacio, tiempo y recursos para que el docente de nuevo ingreso y su acompañante desarrollen el proceso de inducción.</li> <li>- Participa en los encuentros, reuniones y talleres del programa de inducción en los que sea requerido.</li> <li>- Da seguimiento y valora los procesos de acompañamiento a los docentes de nuevo ingreso centro escolar.</li> </ul>
<p><b>Acompañante</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompaña al docente en su proceso de inducción, en un marco de horizontalidad y colaboración.</li> <li>- Identifica las fortalezas y necesidades formativas de los docentes de nuevo ingreso así como las características del contexto en que se desempeña.</li> <li>- Elabora, junto al docente de nuevo ingreso, el plan de acompañamiento, en función de las necesidades formativas detectadas y de los estándares profesionales y del desempeño para el desarrollo de la carrera docente.</li> <li>- Coordina con el director del centro/equipo de gestión las actividades del programa de inducción (espacio, tiempo y recursos).</li> <li>- Provee apoyo y ayuda a los docentes de nuevo ingreso para su integración al centro y para el conocimiento de la cultura escolar.</li> <li>- Evalúa sistemáticamente al docente de nuevo ingreso e identifica diversas formas para optimizar su desempeño.</li> <li>- Valora las prácticas pedagógicas del docente de nuevo ingreso, propiciando la autocrítica y reflexión sobre estas.</li> <li>- Elabora informes periódicos sobre la implementación del programa de inducción y el acompañamiento a los docentes de nuevo ingreso que tiene a su cargo, y presenta las evidencias correspondientes.</li> <li>- Utiliza herramientas tecnológicas para la comunicación y gestión de actividades con los docentes de nuevo ingreso.</li> <li>- Participa en las actividades requeridas por el programa de inducción.</li> </ul>

<p><b>Docente de nuevo ingreso</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Participa de forma activa y responsable del programa de inducción.</li><li>- Elabora, junto al acompañante, su plan de acompañamiento, en función de las necesidades formativas detectadas y de los estándares profesionales y del desempeño y desarrollo de la carrera docente.</li><li>- Diseña, aplica y evalúa proyectos de innovación/mejora, a partir de las necesidades detectadas en sus estudiantes o en su propia práctica.</li><li>- Participa en comunidades de aprendizaje y en espacios reflexivos, dirigidos al intercambio de experiencias para la mejora continua de su práctica.</li></ul>
--	--

### **5.3. Duración del programa**

El proceso formativo descrito tendrá una duración de un año escolar, tal y como establece el Reglamento del Estatuto del docente.

### **5.4. Financiamiento del programa de inducción**

Los fondos necesarios para la implementación del programa provienen del presupuesto del MinerD, así como de otras fuentes de financiamiento nacionales e internacionales, a través de las instancias responsables de su ejecución: el Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente, (VACD) y el Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (Inafocam).

#### **Renglones objeto de financiamiento**

1. Capacitación del personal involucrado
2. Consultoría
3. Plataforma virtual
4. Seguimiento, monitoreo y evaluación
5. Viáticos para movilidad de los acompañantes

### **5.5. Viáticos de movilidad (compensación)**

Para facilitar el desarrollo de las labores del acompañamiento se propone liberar de 10 horas de docencia semanales a los profesores experimentados en su función de acompañante. Además de su salario mensual, se recomienda la aplicación de un viático por la complejidad de sus funciones.

## 6. Fases del programa

El programa de inducción comprende cuatro fases: sensibilización-comunicación, selección de los docentes de nuevo ingreso, capacitación y acompañamiento. Las dos primeras fases se desarrollan de manera secuencial, y las dos últimas de manera simultánea.

**Cuadro 4. Fases del programa de inducción a docentes de nuevo ingreso**

1.a fase	Sensibilización-comunicación
2.a fase	Selección de los acompañantes
3. a. fase	Capacitación
4. a. fase	Acompañamiento

### 6.1. Sensibilización/comunicación

El Programa de Inducción a docentes de nuevo ingreso implica la articulación de diferentes actores e instancias del Minedu, empoderadas de tal manera que se genere una sinergia dinámica y operativa. Supone mantener una comunicación fluida. Por esta razón, el programa incluye el diseño de un plan de sensibilización y comunicación acorde con el nivel de involucramiento y responsabilidades de sus actores.

En el programa de inducción merecen especial atención los docentes de nuevo ingreso, los acompañantes, los directores de centros educativos y los técnicos docentes distritales, regionales y nacionales. Todos estos actores son sensibilizados y empoderados a través de comunicaciones, encuentros, charlas, talleres y cursos formativos, de acuerdo con el rol que desempeña cada uno en el desarrollo del programa.

Las instancias del MinerD compromisarias del desarrollo de este programa son el Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente, el Viceministerio de Servicios Técnicos y Pedagógicos, el Viceministerio de Planificación, el Viceministerio de Evaluación y Control de la Calidad, los institutos descentralizados vinculados a esta iniciativa (Inafocam e Isfodosu), junto con las direcciones regionales, los distritos y los centros educativos.

## **6.2. Selección de los acompañantes**

El acompañante es un docente que por su formación, experiencia, desempeño de buenas prácticas y liderazgo representa un apoyo idóneo para el docente de nuevo ingreso. Es seleccionado de entre los integrantes del personal docente: coordinadores pedagógicos del centro, técnicos regionales, técnicos de distrito de las áreas curriculares, con disponibilidad de tiempo para las tareas de acompañamiento que el programa requiere. Las regionales y los distritos educativos serán las instancias responsables del proceso de preselección de candidatos.

Una comisión integrada por varias instancias seleccionará a los candidatos que cumplan con los perfiles establecidos, los cuales serán evaluados para la función de acompañante, a partir de su hoja de vida, una entrevista y pruebas, en función de las dimensiones de los estándares profesionales y del desempeño para certificación y desarrollo de la carrera docente.

### **Requisitos para ser seleccionado como acompañante**

Todo candidato habrá de presentar los siguientes documentos:

- a. Formulario de solicitud relleno
- b. Currículum vitae (hoja de vida)
- c. Copia de la cédula de identidad y electoral
- d. Constancia de buen desempeño suscrita por su superior inmediato
- e. Ser graduado en Educación, con nivel de posgrado.
- f. Tener cinco años de experiencia como docente en el sector público.
- g. Estar activo en el sistema, o estar jubilado con menos de dos años de retiro.
- h. Certificado médico

#### **6.2.1. Perfil del acompañante**

El acompañante es un docente, coordinador o técnico que se caracteriza por su liderazgo, experiencia y competencias pedagógicas reconocidas. Posee y demuestra que tiene conocimientos, capacidades motivadoras, destrezas didácticas, carácter empático, comunicación efectiva, afectividad, equilibrio

emocional, capacidad de trabajo en equipo y habilidades básicas en el manejo de las TIC. Se expresa con fluidez, tanto de manera oral como escrita. Es capaz de motivar a otros. Demuestra capacidad para la indagación y reflexión de su quehacer diario. Muestra una conducta ética, con un alto sentido de respeto, responsabilidad y compromiso con la labor docente. Es capaz de facilitar el desarrollo profesional del docente de nuevo ingreso y de brindarle apoyo emocional.

A continuación, se plantean algunas de las competencias relevantes para ejercer la función del acompañante tomadas de la Guía de inducción a docentes de nuevo ingreso.

- Conocimiento y comprensión de la etapa de desarrollo del sujeto para fomentar en el acompañado la habilidad de identificar la etapa cognitiva y socio-afectiva de sus estudiantes.
- Capacidad para comprender la práctica docente profesional, posibilitando la oportunidad al acompañando de avanzar en el reconocimiento de su identidad profesional.
- Habilidad para apoyar y orientar al acompañado en la organización de actividades pedagógicas y didácticas que faciliten la comprensión y aplicación efectiva de lo que enseña a sus estudiantes.
- Capacidad para monitorear las actividades que efectúa el acompañado en el aula.
- Habilidad para generar diferentes tipos de ambientes de aprendizaje, en función de las necesidades del acompañado.
- Conocimiento y dominio de las diferentes estrategias para que el acompañado cree y promueva un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto, que facilite el aprendizaje de sus estudiantes.
- Habilidad para asesorar y acompañar al docente de nuevo ingreso en la organización del aula, mediante la optimización del uso del tiempo y la identificación de los medios y recursos tecnológicos, en coherencia con los objetivos de aprendizaje.
- Habilidad para ofrecer al acompañado apoyo pedagógico, técnico y didáctico pertinente en el desarrollo de los contenidos planificados.
- Capacidad para dar seguimiento continuo al desarrollo efectivo de lo planificado, en armonía con los lineamientos curriculares y para reconducir el proceso, si es necesario.
- Capacidad para proporcionar ayuda al acompañado en la organización pedagógica y didáctica de los objetivos y contenidos del nivel, grado y área que imparte, articulados al proyecto educativo de centro, al proyecto curricular de centro y al contexto.
- Habilidades y destrezas para promover la mejora progresiva y el autoaprendizaje del acompañado.

## Estándares e indicadores para la selección de acompañantes

Para la selección de acompañantes, en la Guía específica de inducción para la aplicación de los estándares profesionales y del desempeño docente están establecidas las dimensiones y sus respectivos indicadores, a partir de los cuales se diseñan las pruebas, los perfiles y los requerimientos mínimos para el desempeño de esta función.

<b>Cuadro 5: Estándares e indicadores correspondientes para prueba y/o entrevista de selección de acompañantes</b>			
<b>Estándares</b>	<b>Indicadores</b>		
	<b>Conocimientos esenciales</b>	<b>Disposiciones críticas</b>	<b>Desempeño</b>
1.1. Desarrollo del estudiante	1.1.4, 1.1.5, 1.1.6	1.1.7, 1.1.8, 1.1.9, 1.1.10	1.1.1, 1.1.2, 1.1.3.
1.2. Diferencias en el aprendizaje	1.2.7, 1.2.8, 1.2.9, 1.2.10	1.2.11, 1.2.12, 1.2.13	1.2.1, 1.2.2, 1.2.4, 1.2.5, 1.2.6
1.3. Ambientes de aprendizajes	1.3.8, 1.3.10	1.3.12, 1.3.13, 1.3.14, 1.3.15, 1.3.16.	1.3.1, 1.3.2, 1.3.3, 1.3.5, 1.3.6.
2.1. Conocimiento del contenido curricular	2.1.8, 2.1.9, 2.1.11, 2.1.12,	2.1.13, 2.1.15, 2.1.16	2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4, 2.1.5, 2.1.6, 2.1.7.
2.2. Desarrollo de habilidades y competencias	2.2.9, 2.2.10, 2.2.10, 2.2.11, 2.2.12, 2.2.13, 2.2.14, 2.2.15, 2.2.16	2.2.17, 2.2.18, 2.2.19	2.2.1, 2.2.2, 2.2.3, 2.2.4, 2.2.5, 2.2.6, 2.2.7, 2.2.8.
3.1. Técnicas, instrumentos y tipos de evaluación	3.1.11, 3.1.12, 3.1.13, 3.1.14, 3.1.15, 3.1.17.	3.1.18, 3.1.19, 3.1.20, 3.1.21, 3.1.22, 3.1.23.	3.1.1, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4, 3.1.5, 3.1.6, 3.1.7, 3.1.8, 3.1.9, 3.1.10.
3.2. Planificación de la instrucción	3.2.7, 3.2.8, 3.2.9, 3.2.10, 3.2.11, 3.2.12.	3.2.13, 3.2.14, 3.2.15, 3.2.16.	3.2.1, 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4, 3.2.5, 3.2.6.
3.3. Estrategias de enseñanza-aprendizaje	3.3.10, 3.3.11, 3.3.12, 3.3.13, 3.3.14.	3.3.15, 3.3.16, 3.3.17	3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.4, 3.3.5, 3.3.6, 3.3.7, 3.3.8, 3.3.9
4.1. Comunicación y lenguaje	4.1.7, 4.1.8, 4.1.9, 4.1.10, 4.1.11.	4.1.13, 4.1.14, 4.1.15, 4.1.16.	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5.

4.2. Desarrollo profesional y prácticas éticas	4.2.8, 4.2.9, 4.2.10, 4.2.11, 4.2.12.	4.2.13, 4.2.14, 4.2.16, 4.2.17.	4.2.1, 4.2.3, 4.2.4, 4.2.5, 4.2.6, 4.2.7
4.3. Liderazgo y colaboración	4.3.12, 4.3.13, 4.3.14, 4.3.15.	4.3.17, 4.3.18, 4.3.20, 4.3.21, 4.3.22, 4.3.24.	4.3.1, 4.3.2, 4.3.3, 4.3.4, 4.3.5, 4.3.7, 4.3.8, 4.3.9, 4.3.10, 4.3.11.

### 6.3. Capacitación

La capacitación es una fase vital dentro del Programa nacional de inducción a docentes de nuevo ingreso. Todo el personal involucrado en el programa recibe capacitación y formación. De manera especial, se necesita formar docentes experimentados para llevar a cabo el acompañamiento y fortalecer la formación inicial, mediante el apoyo de la construcción de la identidad profesional del docente de nuevo ingreso. Entre los principales objetivos de la capacitación, en función de los estándares, se identifican los siguientes:

- Adquisición de habilidades y destrezas para diseñar un programa acorde con el plan de desarrollo profesional para los docentes de nuevo ingreso que potencie las competencias en la formación.
- Diseño de estrategias que posibiliten acompañar y apoyar la práctica docente, el fortalecimiento de las disposiciones actitudinales para el aseguramiento de logros educativos y preparación de competencias para el trabajo.
- Selección y perfeccionamiento de estrategias orientadas al trabajo colaborativo y al aprendizaje de trabajo en equipo.
- Diseño de iniciativas de indagación e innovación para el desempeño efectivo en el contexto escolar.
- Diseño y organización de observaciones de clases en el aula y generación de evidencias.
- Preparación de portafolio y su aplicación en el ámbito del desempeño escolar.
- Preparación y aplicación de sistemas o formatos para la obtención, procesamiento y reporte de datos sobre la gestión escolar.
- Desarrollo de competencias y habilidades de comunicación efectiva para entrenar didáctica y pedagógicamente al docente de nuevo ingreso.
- Seguimiento sistemático e integral (inclusión de la diversidad) de las actividades que se desarrollan en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Desarrollo de actitud investigadora, análisis e interpretación de información sobre situaciones que afecta el clima escolar.

- Inclusión de la perspectiva de respeto, equidad e igualdad para el desarrollo de una educación inclusiva no discriminatoria.
- Capacidad para proyectar y desarrollar la formación humanista y transformadora de la educación.

### **6.3.1. Estrategia formativa**

Las intervenciones y acciones formativas están orientadas a que los docentes de nuevo ingreso y sus acompañantes se apropien de los contenidos del programa de inducción, los estándares profesionales para el desempeño y desarrollo de la carrera docente, el currículo dominicano y la didáctica general. La estrategia formativa del programa de inducción está centrada en la persona del docente de nuevo ingreso y en su entorno escolar-comunitario, buscando propiciar un aprendizaje situado y autónomo.

En ese sentido, esta estrategia parte de la identificación de las necesidades formativas del docente de nuevo ingreso, constituidas en punto de partida para desarrollar un programa formativo que combine las modalidades presencial y virtual. El acompañamiento en el centro escolar y en otros espacios se ejecuta bajo la responsabilidad de un acompañante (docente experimentado). Este docente apoya, asesora y orienta la reflexión de la práctica pedagógica, reconociendo que el docente de nuevo ingreso es poseedor de unos conocimientos y que asume con responsabilidad la gestión de sus aprendizajes y su desarrollo profesional.

Esta acción formativa —dirigida a los diferentes actores del programa— se desarrolla a través de cursos-talleres presenciales y virtuales, congresos, seminarios, conferencias, charlas y espacios de análisis reflexivo, que se llevan a cabo durante su implementación.

### **6.3.2. Capacitación de los acompañantes**

Los acompañantes, una vez seleccionados, han de ser capacitados en aspectos relacionados con el Programa de inducción a docentes de nuevo ingreso, los estándares profesionales para el desempeño y desarrollo de la carrera docente, el currículo dominicano, el contexto escolar-comunitario y el plan de acompañamiento que habrán de seguir.

Otros aspectos considerados en la capacitación son: la gestión de aula, el proceso de enseñanza-aprendizaje, la producción y uso de recursos didácticos, el manejo del tiempo y la carga horaria, las estrategias de resolución de conflictos, así como las relaciones con estudiantes, padres, madres, profesores y directivos, entre otros, desde el contexto escolar-comunitario.

La capacitación a acompañantes, considera la Guía específica de inducción para la aplicación de los estándares profesionales y del desempeño docente; la cual establece las dimensiones y sus respectivos indicadores.

**Cuadro 6: Estándares e indicadores correspondientes para el proceso de de capacitación de acompañantes**

Estándares	Indicadores		
	Conocimientos esenciales	Disposiciones críticas	Desempeño
1.1. Desarrollo del estudiante	1.1.4,1.1.6,	1.1.7	1.1.2,1.1.3.
1.2. Diferencias en el aprendizaje	1.2.7,1.2.8 1.2.9,1.2.10	1.2.11,1.2.12, 1.2.13	1.2.1,1.2.2,1.2.3,1.2.4,1.2.5, 1.2.6.
1.3. Ambientes de aprendizajes	1.3.9,1.3.11	1.3.12, 1.3.13, 1.3.14, 1.3.15.	1.3.1,1.3.3,1.3.4,1.3.5,1.3.6, 1.3.7
2.1. Conocimiento del contenido curricular	2.1.8, 2.10, 2.1.11, 2.1.12.	2.1.13, 2.1.14. 2.1.15, 2.1.16.	2.1.1. 2.1.2, 2.1.3,2.1.4, 2.1.5,2.1.6,2.1.7.
2.2. Desarrollo de habilidades y competencias	2.2.10, 2.2.11, 2.2.13, 2.2.14. 2.2.15, 2.2.16.	2.2.17. 2.2.18.	2.2.2, 3.2.3. 2.2.5, 2.2.6, 2.2.7.
3.1. Técnicas, instrumentos y tipos de evaluación	3.1.11, 3.1.13, 3.1.15, 3.1.16.	3.1.18, 3.1.19, 3.1.20, 3.1.21.	3.1.1, 3.1.3
3.2. Planificación de la instrucción	3.2.7, 3.2.8, 3.2.9, 3.2.11, 3.2.12	3.2.13,3.2.14, 3.2.15,3.2.16	3.2.4, 3.2.6.
3.3. Estrategias de enseñanza-aprendizaje	3.3.10,3.3.12 3.3.13,3.3.14.	3.3.15,3.3.16 3.3.17	3.3.1, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4.
4.1. Comunicación y lenguaje	4.1.7, 4.1.8, 4.1.9. 4.1.10, 4.1.11.	4.1.13, 4.1.14. 4.1.15	4.1.2, 4.1.3, 4.1.5.
4.2. Desarrollo profesional y prácticas éticas	4.2.8, 4.2.9, 4.2.10, 4.2.11, 4.2.12.	4.2.13, 4.2.14, 4.2.15, 4.2.16. 4.2.17	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3. 4.2.4, 4.2.5, 4.2.6. 4.2.7.
4.3. Liderazgo y colaboración	4.3.13, 4.3.14, 4.3.16.	4.3.17, 4.3.20. 4.3.22, 4.3.23.	4.3.7,4.3.4,4.3.5,4.3.10, 4.3.11.

### **6.3.3. Capacitación de los docentes de nuevo ingreso**

El proceso formativo de los docentes de nuevo ingreso se desarrolla durante un año escolar, en diferentes espacios de formación. Una parte de la formación se desarrolla fuera del centro escolar, en actividades tales como talleres, cursos y seminarios. Además, participan en círculos de aprendizaje diseñados por su acompañante, a partir de las necesidades formativas detectadas, y del acompañamiento en el aula, dirigido a observar los procesos y reflexionar sobre estos en el contexto del centro.

El acompañamiento y la formación no se limitan al aula, sino que el acompañante y el docente de nuevo ingreso estarán en permanente contacto por diferentes medios, aunque la plataforma digital del programa constituya la principal herramienta de interacción y comunicación.

La capacitación a docentes de nuevo ingreso considera la Guía específica de inducción para la aplicación de los estándares profesionales y del desempeño docente; la cual establece las dimensiones y sus respectivos indicadores.

<b>Cuadro 7: Estándares e indicadores correspondientes para el proceso de de formación complementaria</b>			
<b>Estándares</b>	<b>Indicadores</b>		
	<b>Conocimientos esenciales</b>	<b>Disposiciones críticas</b>	<b>Desempeño</b>
<b>1.1. Desarrollo del estudiante</b>	1.1.4, 1.1.6,	1.1.7	1.1.2,1.1.3.
<b>1.2. Diferencias en el aprendizaje</b>	.2.7,1.2.8, 1.2.9,1.2.10	1.2.11,1.2.12, 1.2.13	1.2.1,1.2.2,1.2.3,1.2.4,1.2.5,1.2.6.
<b>1.3. Ambientes de aprendizajes</b>	1.3.11		
<b>2.1. Conocimiento del contenido curricular</b>	2.1.10	2.1.16	2.1.3, 2.1.6, 2.1.7.
<b>2.2. Desarrollo de habilidades y competencias</b>	2.2.9, 2.2.10, 2.2.12, 2.2.13, 2.2.15, 2.2.16.	2.2.17, 2.2.19 2.2.1, 2.2.4, 2.2.5.	2.2.6, 2.2.7, 2.2.8.
<b>3.1. Técnicas, instrumentos y tipos de evaluación</b>	3.1.11, 3.1.12, 3.1.16,	3.1.18, 3.1.19, 3.1.20, 3.1.22	3.1.2,3.1.3,3.1.5.
<b>3.2. Planificación de la instrucción</b>	3.2.7, 3.2.9, 3.2.10. 3.2.11, 3.2.12.	3.2.13, 3.2.14, 3.2.15, 3.2.16.	3.2.2, 3.2.3, 3.2.6.
<b>3.3. Estrategias de enseñanza-aprendizaje</b>	3.3.11, 3.3.12, 3.3.13, 3.3.14	3.3.16	3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.4, 3.3.5, 3.3.7, 3.3.8, 3.3.9.
<b>4.1. Comunicación y lenguaje</b>	4.1.7, 4.1.8, 4.1.9, 4.1.10, 4.1.11.	4.1.13, 4.1.14, 4.1.15	4.1.2, 4.1.3, 4.1.5.
<b>4.2. Desarrollo profesional y prácticas éticas</b>	4.2.8, 4.2.9 4.2.10, 4.2.11, 4.2.12.	4.2.13, 4.2.14, 4.2.15, 4.2.16. 4.2.17	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.2.5, 4.2.6, 4.2.7.
<b>4.3. Liderazgo y colaboración</b>	4.3.13, 4.3.14., 4.3.16.	4.3.17, 4.3.20. 4.3.22, 4.3.23.	4.3.7,4.3.4,4.3.5,4.3.10,4.3.11.

### Líneas formativas del programa de inducción para acompañantes y docentes de nuevo ingreso

<b>Cuadro 8. Módulos formativos para el Programa de inducción a docentes de nuevo ingreso</b>		
<b>Módulos</b>	<b>Modalidad</b>	<b>Destinatarios</b>
Propedéutico: Inserción en el curso, plataforma digital	Presencial	Acompañantes docentes de nuevo ingreso
1 Ser docente en República Dominicana (perfil e identidad docente)	Algunos módulos se desarrollan en modalidad semipresencial	Acompañantes docentes de nuevo ingreso
2 Normativas del sistema educativo dominicano		Docentes de nuevo ingreso
3. Estándares profesionales y del desempeño para el desarrollo de la carrera docente		Acompañantes docentes de nuevo ingreso
4. El currículo dominicano y la planificación de aula		Docentes de nuevo ingreso
5. Estrategias y actividades formativas		Docentes de nuevo ingreso
6. Gestión del centro escolar (gestión de aula, roles y funciones, estructura, clima escolar, manejo del tiempo)		Acompañantes docentes de nuevo ingreso
7. Técnicas e instrumentos de evaluación por competencias		Acompañantes docentes de nuevo ingreso
8. Tecnología educativa (integración de las tecnologías en el proceso de enseñanza-aprendizaje)		Acompañantes docentes de nuevo ingreso

9. Práctica reflexiva, acompañamiento y planes de mejora	Algunos módulos se desarrollan en modalidad semipresencial	Acompañantes docentes de nuevo ingreso
10. Liderazgo e innovación		Acompañantes
11. Referentes psicológicos y pedagógicos del aprendizaje docente en los procesos de acompañamiento a los docentes de nuevo ingreso		Acompañantes
12. Prevención y atención a riesgos psicosociales		Acompañantes docentes de nuevo ingreso
13. Atención a la diversidad		Acompañantes docentes de nuevo ingreso
14. Perspectiva sociocultural y enfoque de género		Acompañantes docentes de nuevo ingreso
15. Prevención y gestión de riesgo/cambio climático		Acompañantes docentes de nuevo ingreso

#### 6.4 Acompañamiento

El programa de inducción acompaña al docente de nuevo ingreso en su desempeño profesional con el fin de propiciar su inserción en el contexto escolar y comunitario, fortaleciendo su liderazgo y compromiso profesional.

El acompañamiento desde el Programa de inducción a los docentes de nuevo ingreso se plantea como un intercambio de saberes, a partir del reconocimiento de la experiencia del acompañante y del docente de nuevo ingreso, donde ambos, en una relación empática, reflexionan acerca de su desempeño docente y comparten sus experiencias para la construcción de nuevos conocimientos.

El acompañamiento a los docentes de nuevo ingreso se desarrolla de manera presencial (en el aula, y en otros espacios del centro escolar, y fuera de este, cuando así se requiera), en horario laborable y no laborable, según lo planificado. Se establece una cantidad de cuatro a seis horas por semana, las cuales estarán sujetas al contexto donde se realizan los procesos educativos. El acompañamiento a los docentes de nuevo ingreso será supervisado por los equipos de coordinación distrital y regional.

## **7. Sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación**

El desarrollo del Programa nacional de inducción a docentes de nuevo ingreso se caracteriza por su complejidad y por los procesos que implica la coherente articulación entre las diferentes instancias del sistema educativo. En este sentido, los procesos de planificación y de gestión administrativa y académica del programa, así como su ejecución, necesitan del diseño y aplicación de un seguimiento sistemático y de un monitoreo periódico, presencial y virtual. Para esta razón, se utiliza una plataforma virtual, a fin de permitir una mayor interacción entre los docentes de nuevo ingreso del programa (coordinadores, acompañantes, capacitadores y otros actores), que permita al VACD y al Inafocam estar al tanto del desarrollo del programa. Esta plataforma cobra mayor importancia en los procesos formativos.

El ámbito de aplicación del sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación comprende a los actores involucrados y al desarrollo de las actividades que se van a implementar en el programa, en función de los estándares profesionales para el desempeño y desarrollo de la carrera docente. De ahí que los actores requieren una evaluación diagnóstica, procesual y sumativa, especialmente los acompañantes y docentes de nuevo ingreso. El programa requiere también una evaluación de proceso y otra de impacto.

Beca (2012) estima conveniente que al final del período de inducción se aplique una evaluación, tomando en cuenta la información proveniente del proceso de acompañamiento, en razón de que contribuirá a evidenciar la efectividad o no del programa y su posibilidad de mejora. En este sentido, este programa propicia la creación de una base de datos y de información que facilite su sistematización y posterior evaluación.

El propósito del sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación es identificar los niveles de eficacia, eficiencia y pertinencia, así como el alcance de las acciones establecidas en el Programa de inducción a docentes de nuevo ingreso. Asimismo, recabar información que posibilite la identificación de aspectos de mejora, a fin de implementar, de manera oportuna, las medidas correctivas de lugar.

### **7.1 La evaluación en el programa de inducción**

La evaluación en el Programa de inducción a los docentes de nuevo ingreso comprende tres etapas: evaluación inicial, evaluación durante la implementación y evaluación de resultados. A continuación, se ofrece una síntesis de estas evaluaciones:

#### **7.2 Evaluación inicial (diagnóstica)**

Esta etapa de la evaluación tiene una función diagnóstica. Los docentes toman una prueba, de conformidad con los estándares profesionales para el desempeño y el desarrollo de la carrera docente. Esta evaluación permitirá detectar las necesidades formativas particulares de los docentes de nuevo ingreso, las cuales serán orientadas por el acompañante que tenga a su cargo, y a partir de estas, se diseñan los círculos de aprendizajes y los planes de mejora.

#### **7.3 Evaluación durante la implementación (seguimiento y monitoreo)**

En esta etapa se verifica el cumplimiento de las actividades establecidas en el programa de inducción, con el propósito de determinar el nivel de avance y las dificultades detectadas, a fin de proveer la retroalimentación y los apoyos requeridos en cada caso. Durante este proceso, la recolección de datos y evidencias constituyen insumos fundamentales para la sistematización.

#### **7.4 Evaluación de resultados**

Esta etapa final de la evaluación del programa de inducción consta de una serie de valoraciones que permiten identificar el desempeño del docente de nuevo ingreso, al concluir el proceso de inducción. En esta etapa se aplican instrumentos de autoevaluación del docente de nuevo ingreso. También otros soportes como el portafolio y el diario reflexivo, así como pruebas de conocimientos disciplinares y pedagógicos, diseñadas a partir de los estándares profesionales para el desempeño y desarrollo de la carrera docente, por parte del director y del acompañante.



MINISTERIO DE  
*Educación*  
REPÚBLICA DOMINICANA

*Despacho del Ministro*

"Año del Fomento de las Exportaciones"

**RESOLUCIÓN No. 01-2018, QUE PAUTA EL INICIO DEL PROGRAMA NACIONAL DE INDUCCIÓN PARA DOCENTES DE NUEVO INGRESO AL SISTEMA EDUCATIVO PÚBLICO PREUNIVERSITARIO DURANTE EL AÑO ESCOLAR 2017-2018.**

**Considerando:** Que la Ley General de Educación 66-97, en su artículo 137, y el Reglamento del Estatuto del Docente de la República Dominicana, en sus artículos 29 y 42, disponen que los docentes que ingresen al sistema educativo dominicano deben agotar un período probatorio de un año lectivo, en el marco del cual se desarrolla el proceso de inducción, concluyendo este período con una evaluación al nuevo docente.

**Considerando:** Que la Ley 41-08 de Función Pública (que asume la carrera docente como una carrera especial), establece la acción de inducción para todo el personal de nuevo ingreso a funciones públicas.

**Considerando:** Que, según ponen de manifiesto los estudios internacionales, la inducción constituye un eslabón determinante de la calidad del desempeño del docente a lo largo de su ejercicio profesional, al disminuir las dificultades propias del ingreso a dicha práctica, motivo por el cual la inducción al personal docente de nuevo ingreso contribuye también a la mejora del desempeño del centro escolar y debe ser apoyada desde sus instancias de gestión.

**Considerando:** Que el Pacto Nacional para la Reforma Educativa 2014-2030, en su compromiso 5.2.2, establece la necesidad de "organizar y poner en marcha la inducción de los docentes de nuevo ingreso al sistema educativo, mediante el establecimiento de programas de inducción".

**Considerando:** La articulación desarrollada entre el Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente del Ministerio de Educación (Minerd), y el Instituto Nacional para la Formación y Capacitación del Magisterio (Inafocam), para consensuar, a partir de los referentes de experiencias previas, un único programa nacional que institucionalice en el sistema educativo este decisivo tramo de la carrera docente.

**Vista:** La Constitución de la República Dominicana.

**Vista:** La Ley General de Educación, 66'97, promulgada el 9 de abril de 1997.

**Vista:** La Ley 41'08 de Función Pública, promulgada el 16 de enero de 2008.

**Vista:** La Ley 1-12 que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, promulgada el 25 de enero de 2012.

**Visto:** El Decreto 639-03, de fecha 26 de junio de 2003, que establece el Reglamento del Estatuto del Docente.



MINISTERIO DE  
*Educación*  
REPÚBLICA DOMINICANA

*Despacho del Ministro*

"Año del Fomento de las Exportaciones"

**Visto:** El Plan Decenal de Educación 2008-2018.

**Visto:** El Pacto Nacional para la Reforma Educativa en la República Dominicana 2014-2030.

**Vistos:** Los decretos 524-09 y 525-09, de fecha 21 de julio de 2009, que establecen, respectivamente, el Reglamento de reclutamiento y selección de personal en la administración pública y el Reglamento de evaluación del desempeño y promoción de los servidores y funcionarios de la administración pública.

**Vista:** La Ordenanza 8'2004 del Consejo Nacional de Educación, de fecha 3 de agosto de 2004, que establece el Sistema Nacional de Formación Docente.

**Vistos:** Los estándares profesionales y del desempeño para la certificación y desarrollo de la carrera docente, aprobados por el Consejo Nacional de Educación mediante la Resolución 17-2014, de fecha 28 de marzo de 2014.

**Vistos:** Los documentos marco "Sistema de carrera docente en la República Dominicana", "Estándares profesionales y del desempeño para la certificación y desarrollo de la carrera docente", "Guía específica de aplicación de los estándares profesionales y del desempeño para la certificación y desarrollo de la carrera docente. Inducción de docentes principiantes" y el "Programa Nacional de Inducción a docentes de nuevo ingreso del sistema educativo público preuniversitario".

**Oídas:** Las opiniones de las autoridades y técnicos de los viceministerios de Acreditación y Certificación Docente; de Servicios Técnicos y Pedagógicos; de Supervisión, Evaluación y Control de la Calidad de la Educación; de Planificación y Desarrollo Educativo, y Administrativo y Financiero del MinerD; así como de la Dirección de Recursos Humanos del MinerD, del Instituto Nacional para la Formación y Capacitación del Magisterio y del Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña.

En uso de las atribuciones que me confiere el artículo 217, literal b, de la Ley General de Educación 66'97 dicto la siguiente:

## RESOLUCIÓN

**Artículo 1.** Se establece el inicio del Programa Nacional de Inducción, dirigido a los docentes que hayan ingresado al sistema educativo público preuniversitario durante el presente año escolar 2017-18, a fin de apoyar su incorporación a la práctica pedagógica en un nivel y ciclo específico, al centro escolar y al contexto comunitario.

**Artículo 2.** El Programa Nacional de Inducción tiene como propósito central proveer al docente de nuevo ingreso la orientación, acompañamiento, evaluación y apoyo que le permitan aplicar



MINISTERIO DE  
*Educación*  
REPÚBLICA DOMINICANA

*Despacho del Ministro*

“Año del Fomento de las Exportaciones”

eficientemente los conocimientos construidos durante su formación inicial y desarrollar creativamente su práctica profesional.

**Párrafo.** El acompañamiento al docente de nuevo ingreso debe favorecer la identificación de aspectos de personalidad y de desempeño profesional que contribuyan al logro del perfil de competencias de egreso del Programa Nacional de Inducción.

**Artículo 3.** A fin de viabilizar el logro de los objetivos del Programa Nacional de Inducción a docentes de nuevo ingreso, se han definido los siguientes niveles de coordinación y responsabilidad institucional:

- a) **Coordinación general de la ejecución del programa:** Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente del MinerD.
- b) **Coordinación de la formación docente:** Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (Inafocam).
- c) **Instancias de apoyo a la ejecución del programa:** viceministerios de Servicios Técnicos y Pedagógicos; de Supervisión, Evaluación y Control de la Calidad de la Educación; de Planificación y Desarrollo Educativo, y Administrativo y Financiero del MinerD; Dirección de Recursos Humanos del MinerD; direcciones regionales, distritales y de centros escolares.

**Artículo 4.** El desarrollo operativo del Programa Nacional de Inducción establece las siguientes fases, de acuerdo con las orientaciones y criterios del documento marco de dicho programa:

- a) **Sensibilización:** Dirigida a comunicar, por diferentes estrategias y medios, el alcance e importancia del programa, su calendario de ejecución, así como el apoyo requerido desde los niveles central, regional, distrital y de centros escolares del MinerD.
- b) **Selección de acompañantes:** Identificados por los centros y distritos educativos entre los coordinadores docentes, de acuerdo al perfil definido, para ser evaluados y seleccionados por una comisión integrada por las instancias parte del programa.
- c) **Capacitación:** Planificada y contratada para desarrollar de manera presencial y virtual las líneas formativas previstas en el programa, en articulación con la práctica pedagógica del docente de nuevo ingreso y los aportes del acompañamiento.
- d) **Acompañamiento y seguimiento:** Contextualizado, a través de espacios de reflexión, presenciales y virtuales, a la práctica específica de cada participante, para propiciar la mejora de su desempeño profesional y la inserción en el entorno escolar y comunitario.
- e) **Monitoreo y evaluación:** Planificado y ejecutado para identificar la pertinencia del programa y el nivel de logro del perfil de egreso previsto.

**Artículo 5.** Para garantizar el efectivo inicio del Programa Nacional de Inducción se instruye la ejecución de las siguientes acciones durante el primer trimestre del año 2018:



MINISTERIO DE  
*Educación*  
REPÚBLICA DOMINICANA | *Despacho del Ministro*  
"Año del Fomento de las Exportaciones"

**5.1** Que el Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente y el Inafocam culminen la sensibilización iniciada a fines del año 2017 a los niveles central, regional, distrital, así como equipos de gestión de centros escolares.

**5.2** Que la Dirección de Recursos Humanos del Minerd provea al Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente el número de docentes de nuevo ingreso existente en cada regional educativa desde el inicio del presente año escolar y los centros en los cuales se desempeñan, a fin de poder planificar las acciones de inducción necesarias.

**5.3** Que el Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente y el Inafocam, con apoyo de las instancias del nivel central del Minerd convocadas, procedan a seleccionar a los acompañantes más idóneos para dar inicio al programa, entre aquellos coordinadores docentes de centros con un mejor resultado en la evaluación del desempeño, así como otras evidencias y criterios relativos a su nivel de competencia, para inducir, orientar y modelar buenas prácticas al docente de nuevo ingreso.

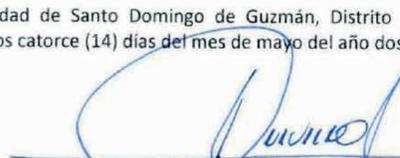
**5.4** Que el Inafocam, conjuntamente con el Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente, pondere la selección de la propuesta formativa más pertinente, a fin de proceder a su contratación y seguimiento.

**Artículo 6.** Se instruye a las direcciones regionales y de distritos educativos, en coordinación con el Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente y el Inafocam, a brindar a directores y coordinadores de centros escolares el apoyo necesario para que estos ejerzan plenamente sus funciones de acompañantes a los docentes de nuevo ingreso.

**Artículo 7.** Al concluir el primer período de ejecución del Programa Nacional de Inducción, el Viceministerio de Acreditación y Certificación Docente y el Inafocam presentarán los resultados obtenidos por cada participante y una evaluación de los aportes de dicho programa, lecciones aprendidas y áreas de mejora a fortalecer.

**Artículo 8.** Los asuntos no previstos serán resueltos por el Ministro de Educación, de conformidad con las normativas vigentes, en consulta con las instancias partícipes del programa objeto de esta resolución.

Dada en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los catorce (14) días del mes de mayo del año dos mil dieciocho (2018).

  
**ANDRÉS NAVARRO GARCÍA**  
Ministro de Educación



## Referencias bibliográficas

- Alen, B. (2009). El acompañamiento a los maestros y profesores en su primer puesto de trabajo. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Vol. 13, n.º 1; pp. 80-87. Disponible en <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART5.pdf>.
- Alliaud, A. y Vezub, L. (2012). El oficio de enseñar. Sobre el quehacer, el saber y el sentir de docentes argentinos. Diálogo Educativo, 12 (37), 927-952.
- Beca, C. E. (2012). Informe final de consultoría sobre políticas docentes en República Dominicana. Santo Domingo, R. D.: Inafocam.
- Consejo Nacional de Educación. Ordenanza 8-2004, que establece el sistema de formación docente de la República Dominicana. Santo Domingo, R. D.
- Cox, C., Beca, C. E. y Cerri, M. (2013). Docentes para una educación de calidad en América Latina: problemas y orientaciones de políticas. En J. Díaz de la Torre (comp.). Realidades y Prospectiva Educativa, 1, 41-92. Recuperado de [http://www.ceppe.cl/images/stories/recursos/publicaciones/cox/POLITICAS\\_DOCENTES](http://www.ceppe.cl/images/stories/recursos/publicaciones/cox/POLITICAS_DOCENTES).
- Decreto 639-03 que establece el Reglamento del Estatuto del docente dominicano.
- Decreto 524-09 sobre el Reglamento de reclutamiento y selección de personal en la administración pública.
- Decreto 525-09, sobre el Reglamento de evaluación del desempeño y promoción de servidores y funcionarios de la administración pública.
- Gallego, C. y Marcelo, P. (2016). La formación online: el caso de profesores principiantes en Inductio. En V Congreso Internacional sobre el Profesorado Principiante y la Inducción a la Docencia. 6, 7 y 8 de junio 2016. Santo Domingo, R.D.
- Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio/Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2012). Guía para la Inserción de docentes principiantes al sistema educativo. Santo Domingo, R. D.
- Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio/Universidad de Sevilla-Grupo IDEA/ Instituto Tecnológico de Santo Domingo (2015). Programa para la formación del profesorado principiante de la República Dominicana, Inductio. Santo Domingo, R. D.
- Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio/Universidad de Sevilla-Grupo IDEA/ Instituto Tecnológico de Santo Domingo (2015). Programa para la formación del profesorado principiante de la República Dominicana, Inductio. Desarrollo de estándares para la acompañante. Santo Domingo, R. D.
- Jáspez, J. (2016). Anotaciones sobre la inducción al profesorado principiante en el contexto dominicano. Revista Inafocam. núm. 7. pp. 24-30.
- Ley General de Educación 66-97.
- Ley 41-08 de Función Pública.
- Ley 1-12, que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana al 2030.
- Marcelo, C. (coord.). (2008). El profesor principiante. Inserción a la docencia. Barcelona: Octaedro.

- Marcelo, C. (coord.). *La Inducción al profesorado principiante en la República Dominicana*. Inductio. Revista Iberoamericana de Educación, v .71. núm. 2 (15/7/2016), pp.145-168.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (2008). *Plan Nacional de Educación 2008-2018*. Santo Domingo, R.D.
- Presidencia de la República Dominicana (2014). *Pacto Nacional para la Reforma Educativa en la República Dominicana*. Santo Domingo, R.D.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (2014). *Estándares profesionales y del desempeño para la certificación y desarrollo de la carrera docente*. Resolución 17'2014. Santo Domingo, R.D.: Viceministerio de Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (2016). *Sistema de carrera docente de la República Dominicana*. Santo Domingo, R. D.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (2016). *Manual para tutores de profesores principiantes*. Santo Domingo, R. D.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (2016). *Guía específica para la aplicación de los estándares profesionales y del desempeño para la certificación y desarrollo de la carrera docente en el tramo procesual de inducción a docentes principiantes*. Santo Domingo, R. D.
- Ministerio de Educación (2016). *Sistematización del proceso de inducción para maestros principiantes en las direcciones regionales de Monte Plata y Bahoruco, en el marco de la implementación del Proyecto piloto: primera cohorte, 2015-2016*. Octubre 2016. Santo Domingo, R. D.: Viceministerio de Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente.
- Veenman, S. (1988). *El proceso de llegar a ser profesor: un análisis de la formación inicial*. En A. Villa (coord.). *Perspectivas y problemas de la función docente* (pp. 39-68). Narcea.
- Vezub, L. (2005). *El discurso de la capacitación docente. Una aproximación a las políticas de perfeccionamiento en la provincia de Buenos Aires*, en *Revista Espacios en Blanco*, n.º 15; pp. 211-242. NEES-Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Tandil.
- Vezub, L. (2010). *El desarrollo profesional docente centrado en la escuela. Concepciones, políticas y experiencias*. IIPE-UNESCO, Buenos Aires. Disponible en [http:// www.iipe- buenosaires.org.ar/documentos](http://www.iipe-buenosaires.org.ar/documentos).
- Vonk, J.H.C. (1996). *A Knowledge Base For mentors of beginning teachers: Result of A Dutch Experience*. In: R. Mcbridge (ed.). *Teacher Education Policy*, pp. 112-134. London: Falmer Press.