



PLAN ESTRATÉGICO

2 0 1 3 - 2 0 1 6



Plan Estratégico 2013-2016

Coordinación general

Denia Burgos de Camacho - Directora Ejecutiva

Coordinación técnica y editorial

Anny Sosa- Directora de Planificación y Desarrollo
Miguel Ángel Moreno- Director de Formación y Desarrollo Profesional

Validación institucional

Yssa Moreta – Directora de Formación Inicial y Habilitación Docente
Cecilia Bergés – Directora de Posgrado
Barbarita Herrera - Directora de Formación Continua
Ginia Montes de Oca - Directora de Investigación y Evaluación
Eleuterio Ferreira- Director del Centro de Documentación Educativa
Carmen Reynoso - Directora de Becas
Richard Cruz – Director Administrativo y Financiero
Fidelina Sánchez-Directora de Recursos Humanos
Marleny Pineda – Directora Jurídica

Consultoría

Richard Reynoso

Diseño y diagramación

Ricardo Diplán



ÍNDICE

Presentación	7
1. Introducción	9
2. Justificación	11
2.1. Base legal y normativa	11
2.2. Planes y lineamientos de política pública educativa en la República Dominicana	13
3. Marco conceptual	17
3.1. Formación docente	17
3.2. Perfil del desempeño docente esperado	18
4. Filosofía institucional	23
5. Prioridades estratégicas	27
6. Objetivos estratégicos	33
6.1. Estrategias y acciones derivadas	34
6.2. Indicadores de logros	40
7. Estructura organizacional	41



PRESENTACIÓN

De acuerdo con la misión que nos ha sido asignada, presentamos a la comunidad educativa nacional el Plan Estratégico 2013-2016 del Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (Inafocam), como plataforma técnica para la concreción de las políticas públicas de formación docente bajo nuestra coordinación.

Cada institución, mediante su estrategia organizacional, planifica su interacción con el contexto del que forma parte, en un mundo cambiante, dinámico y competitivo. En nuestro caso, el conjunto de políticas públicas docentes definidas en la República Dominicana representa el desafío que nos corresponde asumir para responder a las necesidades formativas del maestro dominicano.

Por ello, aunados a los esfuerzos estratégicos de todas las instancias del sistema educativo, confiamos contribuir, mediante este plan, al desarrollo y fortalecimiento de la visión y eficiencia que hoy nos demanda la sociedad dominicana.

Denia Burgos de Camacho

Directora Ejecutiva del Inafocam



1 INTRODUCCIÓN

Convencidos del papel central del docente para el cambio educativo, aprovechamos los aportes de las políticas públicas que han venido a enriquecer, fruto de diversos consensos, la naturaleza profesional del educador en el país, así como a establecer nuevas metas, que fortalezcan su preparación y competencia.

No obstante, sabemos que el aprendizaje profesional es continuo y que el trayecto hacia el conocimiento evoluciona a un ritmo acelerado, por lo cual es necesario el respaldo de la sociedad y el esfuerzo completo, articulado e integral de todos los organismos involucrados en el sistema educativo.

Desde la fundación del Inafocam, a través del seguimiento y la evaluación permanente de los objetivos propuestos, ha sido posible implementar un ciclo de mejora creciente a los procesos que representan nuestra razón de ser: la coordinación de programas de formación docente pertinentes y oportunos.

El presente plan estratégico integra la experiencia previa de más de una década del Inafocam y plantea las grandes líneas maestras de la formación docente en la República Dominicana, desde el rol que nos corresponde.



2 JUSTIFICACIÓN

A continuación presentamos los fundamentos normativos que pautan el quehacer del Inafocam, orientando y condicionando la macro, media y micro planificación de cada una de sus unidades operativas, en los correspondientes ciclos de planificación anual y plurianual.

El Inafocam hace suyas, como políticas institucionales, todas las establecidas en el sistema educativo dominicano, vinculadas a la formación docente y a la naturaleza orgánica de nuestro Instituto.

2.1 BASE LEGAL Y NORMATIVA

La Constitución de la República Dominicana, promulgada en el año 2010, establece que “el Estado reconoce el ejercicio de la carrera docente como fundamental para el pleno desarrollo de la educación y de la Nación dominicana y, por consiguiente, es su obligación propender a la profesionalización, a la estabilidad y dignificación de los y las docentes” (Art. 63, 5).

Como parte de los antecedentes de este mandato constitucional, la Ley General de Educación 66-97, crea el Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (Inafocam), como órgano descentralizado, al que le atribuye la función de “coordinar la oferta de formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento del personal de educación en el ámbito nacional. Para el cumplimiento de sus finalidades y funciones coordinará con todas las instituciones de educación superior y otras de carácter científico o cultural, sean estas nacionales o internacionales” (Art. 129).



Posteriormente, la Ordenanza 6-2000 establece el Reglamento orgánico del Inafocam, siendo actualizada mediante la vigente Ordenanza 5-2004, la cual promueve entre sus fines: “Contribuir al desarrollo de carreras y programas integrales de valorización y profesionalización de docentes, técnicos y administradores de la educación, que combinen una adecuada formación inicial y continua, sustentada en innovaciones pedagógicas y de gestión, y vinculados a su actualización, superación y desempeño profesional” (art. 7d).

De acuerdo con lo planteado, la naturaleza orgánica del Inafocam asigna a este la coordinación de la formación docente, mientras que la ejecución directa corresponde a las instituciones formadoras reconocidas, previa aprobación de sus propuestas de programas.

Por otra parte, la Ley General de Educación establece (Art. 131) la gratuidad de la formación permanente que promueva el Ministerio de Educación para todos los docentes. Fruto de ello, el Inafocam elaboró un Reglamento de Becas, actualizado en el año 2013, donde se especifican los procedimientos y criterios al respecto, de acuerdo con cada tipo de programa.

En el año 2010, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología y las instituciones de educación superior del país consensuan un plan para la reformulación de la formación docente inicial.

Fruto del diagnóstico llevado a cabo, y de las carencias detectadas, se establecen, mediante la Resolución 08-2011 del Conescyt (Consejo Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología) nuevos estándares para los programas de licenciatura dirigidos a la formación del docente, a fin de garantizar el desarrollo de las competencias que este requiere en la actual “sociedad del conocimiento”.

El presente plan estratégico asume (ver 3.2) el perfil de desempeño docente que incluye dicha normativa, y que previamente fue propuesto desde el Inafocam.



2. 2 PLANES Y LINEA MIENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA EDUCATIVA EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

A partir de la base legal descrita, la planificación estratégica del Inafocam, así como el logro de las metas definidas, están sujetos a los marcos de política pública suscritos por el país, tanto a nivel internacional como nacional.

A nivel internacional, las **Metas 2021**, suscritas en el año 2010 por los Jefes de Estado Iberoamericanos, dedican su meta general octava a “Fortalecer la profesión docente”. Específicamente, las metas 20 y 21, se refieren, respectivamente, a la mejora de la formación docente inicial y de la formación continua. Los indicadores relativos a formación inicial apuntan a la acreditación de los programas y a la especialización de la formación. La formación continua, por su parte, tiene como indicador el número de centros educativos y docentes que participan en acciones de formación continua e innovación educativa.

A nivel nacional, el sistema educativo dominicano se encuentra sujeto a las políticas definidas en el **Plan Decenal de Educación 2008-2018**.

La Política 6 de este plan se plantea “Priorizar la formación de recursos humanos de altas calificaciones para el sector educativo y promover la permanencia y crecimiento profesional del personal ya contratado”, y como objetivo estratégico “Contribuir con el desarrollo de un Sistema de Formación de Recursos Humanos para el Sector Educación, con la capacidad para producir la cantidad y calidad de los profesionales que requiere el sistema para su adecuado desempeño”. Esta política apunta a tres bloques de resultados: para la formación docente, para el ingreso y certificación docente, y para la contratación del personal docente a tiempo completo.

La **Estrategia Nacional de Desarrollo 2030**, sancionada mediante la ley 1-12, en su objetivo general 2.1, incluye “Educación de calidad para todos y todas”. Dentro de este, la línea de acción 2.1.1.4 promueve “Fortalecer la formación, profesionalización y capacitación en el servicio de los docentes



y los formadores de docentes de la educación pública, con miras a dotarlos de las destrezas y habilidades para impartir una formación de calidad”.

De acuerdo a los marcos planteados, el **Plan de gobierno 2012-2016** impulsa las políticas docentes, a través de esta línea prioritaria: “Promover la carrera del docente con prácticas supervisadas, certificación profesional y mejoramiento salarial. Conjuntamente con un programa de formación continua para maestros” (1.2 g).

Al inicio de la presente gestión gubernamental, la **Iniciativa Dominicana para una Educación de Calidad** (IDEC), propició un nuevo espacio consultivo entre las instancias gubernamentales, de la sociedad civil y organismos internacionales, en relación a las metas específicas que debieran consensuarse para cada ámbito del sistema educativo dominicano. Los resultados de logro previstos son monitoreados por el Sistema de Metas Presidenciales (SIGOB).

La Mesa 2 de la IDEC, sobre Desarrollo de la carrera docente, se planteó las siguientes prioridades, involucrando al Inafocam en las acciones estratégicas que se señalan:

- » **2.1: Mejorar la formación inicial del docente articulando acciones entre el Mescyt y el MinerD.**
 - *Acción 2.1.1 Apoyar a la Comisión Interinstitucional para la Reformulación de la Formación Docente*
 - *Acción 2.1.2: Elevar el perfil de ingreso de los estudiantes de educación.*
 - *Acción 2.1.5: Fortalecer el programa de Habilitación Profesional para la Docencia.*



- » **2.2: Contribuir al desarrollo de un Sistema Integral de Carrera Docente.**
 - *Acción 2.2.4: Crear un sistema de registro, actualización y control automatizado para la carrera docente.*

- » **2.3: Definir e implementar un nuevo modelo de formación continua**
 - *Acción 2.3.1: Estudio de las necesidades de formación de los diferentes agentes educativos*
 - *Acción 2.3.2: Diseño y validación de un nuevo modelo de formación continua desde una perspectiva de desarrollo profesional.*
 - *Acción 2.3.3: Implementación del nuevo modelo y reestructuración del Inafocam y el Isfodosu para su adaptación a las nuevas tareas.*

Todos los planes estratégicos descritos se articulan entre sí y son de obligado cumplimiento para el Inafocam. A partir de lo que estos marcos plantean, el plan de gobierno 2012-2016 ha definido cuantitativamente, al 2016, el logro de estas metas de país:

- » 7,511 nuevos profesionales formados para ejercer la labor docente.
- » 1,600 profesionales habilitados para ejercer la docencia.
- » 8,078 docentes con formación a nivel de postgrado.
- » 60,210 docentes con formación continua recibida.



3 MARCO CONCEPTUAL

3.1 FORMACIÓN DOCENTE

El Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (Inafocam), de acuerdo con la Ordenanza 5'2004, plantea la formación como “el conjunto de experiencias y procesos diversos que posibilitan adquirir las competencias adecuadas que requieren los distintos actores educativos, en sus diferentes roles y etapas dentro de su desempeño, todo ello concebido y articulado bajo los paradigmas y enfoques asumidos por el sistema educativo dominicano” (Art. 2).

Según establece la misma Ordenanza 5'2004, en su artículo 4, los tipos de acciones formativas que asume el Inafocam son los siguientes:

- a. **Formación Inicial:** El nivel académico de formación inicial establecido es el de licenciatura en educación y establece la formación básica en la que debe participar el docente antes de incorporarse al sistema educativo dominicano para ejercer en los niveles inicial, básico y medio y sus modalidades, proveyendo a los docentes los marcos conceptuales y competencias técnicas para iniciar su empeño como profesionales.
- b. **Postgrados:** Se refiere al tipo de formación posterior a la formación inicial con los cursos de especialización, maestría y doctorado y que se ofrece para profundizar en los saberes del área de desempeño y así mismo procurar la especialización en su quehacer profesional, para desarrollar mayores competencias en la asunción de responsabilidades y la búsqueda de la calidad en el sistema educativo dominicano.
- c. **Formación Continua:** Es el conjunto de iniciativas y ofertas diversas de formación, para los docentes en servicio, orientadas a proporcionar



destrezas y habilidades concretas con el propósito de fortalecer y mejorar sus prácticas pedagógicas al desarrollar mayores competencias profesionales en los docentes, y se promueve en relación con las demandas y necesidades específicas del sector educativo y del contexto nacional. Las ofertas de capacitación contemplan entre otras iniciativas: cursos, talleres, diplomados, pasantías, intercambio de experiencias, apoyo a los procesos de capacitación intracentro, creación de equipos docentes y otros.

- d. Actualización:** Esta modalidad de formación hace referencia a la integración de las innovaciones que acontecen en las ciencias, la tecnología y el campo educativo, así como las ocurridas en el ámbito social y cultural y son similares a las contenidas en la modalidad de capacitación.

3.2 PERFIL DEL DESEMPEÑO DOCENTE ESPERADO¹

El perfil del desempeño docente que asume el Inafocam toma en cuenta las dimensiones y competencias que se detallan a continuación:

1. Dimensión de Desarrollo Personal y Profesional

- 1.1. Desarrolla su vocación docente responsabilizándose de su formación continua para el propio crecimiento profesional y de la comunidad educativa.
- 1.2. Desarrolla habilidades que le permiten fortalecer permanentemente su proyecto de vida personal y profesional.
- 1.3. Establece una eficaz comunicación verbal, no verbal y escrita, con recursos coherentes de expresión y comprensión, que toman en cuenta a cada interlocutor.

¹ FUENTE: Resolución 08-2011 del CONESCYT que aprueba la Normativa para los Programas de Formación Docente, pp. 6-8, a partir de la misma versión, consensuada entre el INAFOCAM y el Viceministerio de Servicios Técnicos y Pedagógicos del MinerD, para el documento de Estándares del Perfil de Desempeño Docente en la República Dominicana. INAFOCAM, abril 2011, pp. 20-25.



- 1.4. Utiliza las TIC para expresarse y comunicarse, en el trabajo cooperativo, búsqueda de información e investigación.
- 1.5. Genera alternativas pedagógicas, innovadoras y originales para abordar situaciones educativas, resolver problemas, apoyar los aprendizajes de los estudiantes e innovar estrategias.
- 1.6. Comparte iniciativas, involucrando a los demás en su visión de futuro.
- 1.7. Es consciente de los supuestos bajo los cuales actúa, prestando atención al contexto en que se producen estas acciones (pensamiento crítico).
- 1.8. Posee habilidades para su autorregulación y autocontrol de sus emociones.
- 1.9. Se preocupa por la calidad y pertinencia de su práctica diaria.
- 1.10. Establece prioridades claras a corto, mediano y largo plazo para sus actividades personales y profesionales, planificando el tiempo necesario para su ejecución.

2. Dimensión Pedagógico-Curricular

- 2.1. Planifica, organiza y desarrolla situaciones de aprendizaje utilizando metodologías pertinentes, a partir de las experiencias y conocimientos previos de los estudiantes, del contexto, y del currículo.
- 2.2. Implementa el currículo, desarrollando habilidades para la vida, desde una concepción de transformación personal y social.
- 2.3. Garantiza la atención a la diversidad en el aula, desde un aprendizaje situado y autónomo, y con una perspectiva de educación inclusiva.



- 2.4. Diseña y propicia ambientes diversos, con integración de medios para la generación de oportunidades de aprendizaje, a partir de diferentes escenarios tecnológicos.
- 2.5. Evalúa procesos, logros y calidad, y condiciones de aprendizajes de los estudiantes, tomando en cuenta sus características individuales, y el enfoque formativo.
- 2.6. Reflexiona individual y colectivamente sobre su práctica docente, para innovar su desempeño profesional, articulando los resultados evaluativos con la mejora del proceso educativo.
- 2.7. Domina los contenidos curriculares fundamentales y los enfoques metodológicos para su enseñanza.
- 2.8. Utiliza metodologías pertinentes para promover experiencias de aprendizaje, mediante la integración de medios convergentes.
- 2.9. Muestra comprensión del currículo y lo recrea en función de las necesidades de aprendizajes de las y los estudiantes y las características del contexto.
- 2.10. Considera los conocimientos previos de sus estudiantes en la organización y desarrollo de la clase.
- 2.11. Define y establece propósitos y metas de aprendizaje coherentes con el nivel, ciclo, modalidad y grado que imparte
- 2.12. Establece relaciones de interdisciplinariedad en el contenido seleccionado para el desarrollo de las clases.
- 2.13. Promueve la construcción individual y colectiva del conocimiento pautado como parte del proceso formativo.
- 2.14. Evalúa el grado en que se lograron las metas y propósitos de aprendizaje contemplado en el programa.

3. Dimensión de la Gestión Escolar

- 3.1. Participa en la gestión del centro, apegado a principios éticos y normas institucionales.
- 3.2. Integra sistemática y corresponsablemente los organismos de participación y de representación escolar.
- 3.3. Desarrolla un liderazgo dirigido a la toma de decisiones, manejo de conflictos y solución de problemas.
- 3.4. Contribuye con la consolidación de los equipos de trabajo en los que participa, y con el desarrollo de sus miembros, favoreciendo la comunicación, el reparto equilibrado de tareas, el clima interno y la cohesión.
- 3.5. Se muestra sensible con las situaciones que afectan la vida de los estudiantes y sus familias, contribuyendo a la búsqueda de soluciones a las mismas.
- 3.6. Establece relaciones de comunicación con las familias, integrándolas al proceso educativo de sus hijos.

4. Dimensión Sociocultural

- 4.1. Comprende y acepta que la diversidad (cultural, física, de género, color de piel, social, económica) contribuye con el crecimiento individual y colectivo.
- 4.2. Se identifica y compromete con su medio natural y socio-cultural, como promotor del cambio social, en un proceso de humanización productiva.
- 4.3. Analiza y cuestiona reflexivamente la realidad en que vive, elaborando juicios propios, y argumentándolos lógicamente (pensamiento crítico).



- 4.4. Piensa y actúa según los principios universales del valor de la vida y las personas (sentido ético).
- 4.5. Identifica, reconoce y aplica el sentido de la vida moral y los principios de justicia y equidad.
- 4.6. Asume y expresa valores estéticos: aprecio y cuidado del medio ambiente; aprecio y cuidado de los bienes públicos (edificios, parques, estatuas, monumentos, jardines...); aprecio y respeto por el trabajo.
- 4.7. Asume su práctica docente como un ejercicio de ciudadanía corresponsable para la transformación social.
- 4.8. En su práctica promueve la formación de valores para el ejercicio de una ciudadanía local y global.



4 FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

Misión

Garantizar la formación del personal docente que el sistema educativo dominicano necesita, en cantidad y calidad adecuadas, mediante la gerencia de un sistema que posibilite la educación que la sociedad demanda para desarrollarse de manera integral, desde una perspectiva ética, democrática, humanística, crítica y de equidad.

Visión

Una organización sólidamente establecida, innovadora, con capacidad para liderar la formación del personal docente del sistema educativo dominicano, la realización de investigaciones pertinentes y oportunas, orientada a la transformación de la práctica y la calidad de la educación.

Valores institucionales

- » **Sentido de pertenencia institucional.** Que se concibe como la adhesión y el compromiso del personal de la institución con sus fines, misión, visión, valores, prioridades, metas y tareas.
- » **Excelencia.** Que se expresa en el propósito de alcanzar el más alto nivel de perfección, calidad y eficiencia en el desempeño laboral y profesional por parte del Instituto.
- » **Ética.** El trabajo que se realiza está matizado por el respeto y reconocimiento crítico y reflexivo de los valores morales de la sociedad dominicana. Así, el personal aborda sus tareas siguiendo las normas y pro-



cedimientos establecidos, sirviendo con sentido de equidad y justicia a los docentes y al público que demanda los servicios de la institución.

- » **Institución que aprende.** Y aspira a ser cada día mejor, desarrollando su trabajo con niveles crecientes de efectividad y eficiencia. La vida institucional se orienta hacia una participación que hace posible un ambiente favorable para todos y ofrece oportunidades permanentes para el crecimiento y la intención de ser mejores, y la obtención de resultados de calidad.
- » **Innovación y creatividad.** La institución evidencia apertura y capacidad de innovar en la medida que identifica, define y promueve iniciativas diversas y soluciones adecuadas a los problemas, obstáculos y desafíos que demanda el sistema educativo dominicano y, de manera especial, sus docentes. La creatividad se manifiesta al posibilitar la búsqueda de nuevas alternativas y caminos en el cumplimiento de su misión.
- » **Liderazgo efectivo.** Institución que trabaja para lograr un liderazgo efectivo en el sistema educativo dominicano, capaz de ofrecer a los docentes las herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva y comprometida, y hacia el interior fortalece permanentemente un liderazgo que invita al compromiso, al desarrollo y a la entrega.
- » **Responsabilidad y compromiso.** Los miembros de la institución deberán realizar su trabajo con la seriedad, el compromiso y la responsabilidad que requiere su misión y se involucrarán en su desarrollo, de manera que honren profesional y personalmente esa labor.



Política de Calidad

Mejorar continuamente los procesos de formación y actualización permanente del personal docente del sistema educativo dominicano, coordinando los servicios y programas formativos bajo la responsabilidad del Inafocam, de acuerdo con los requisitos establecidos en el sistema de gestión de calidad y los requisitos legales, e involucrando a todos los colaboradores, a fin de garantizar la satisfacción de nuestros clientes y de incidir en un desempeño docente efectivo, que permita lograr los fines de la educación dominicana.



5 PRIORIDADES ESTRATÉGICAS

5.1 Desarrollo y consolidación de un nuevo modelo de formación docente inicial

Mejorar la formación inicial de los maestros es indispensable para contar con docentes competentes y con habilidades para la enseñanza, que contribuyan a la educación de calidad que el país se ha fijado como meta central. Este logro implica la articulación de las instituciones rectoras de la educación y de las instituciones formadoras de docentes, para producir las transformaciones necesarias en el currículo universitario.

La comisión interinstitucional para la reformulación de la formación docente, integrada por el Mescyt, el MinerD y otras instituciones de educación superior definió los estándares mínimos para mejorar la formación inicial docente.

Los nuevos parámetros consensuados para formar a los maestros dominicanos del siglo XXI implican destinar, como es común en las carreras universitarias, el tiempo lectivo necesario para la formación a nivel de licenciatura. Por ello, se aumenta a un máximo de 180 créditos la formación general, pedagógica y disciplinaria. Se enfatiza la formación especializada en los contenidos curriculares del área y nivel específicos, hasta un 45% de la carga académica.

En la nueva orientación de esta formación inicial, se supera una visión del docente como “generalista”, promoviéndose perfiles de egreso acordes con las competencias requeridas para el nivel inicial, el primer ciclo de la educación básica, para las especialidades curriculares del segundo ciclo de la educación básica o de los dos ciclos de la educación media.



Dado que los aspirantes a estudiar la carrera de Educación provienen de los estratos más humildes de la sociedad dominicana, se hace necesario que el Estado prevea estimular que los bachilleres con mayores aptitudes, vocación y competencias, ingresen a estos estudios, y que permanezcan en estos, sin que ninguna limitación socio-económica lo dificulte.

Para ello, se deben aplicar diversos tipos de incentivos, estímulos y ayudas para que los estudiantes aprovechen al máximo la oportunidad de estudiar Educación.

Las universidades involucradas en la formación docente deben ser parte del esfuerzo integral por elevar la calidad de la formación inicial, fortaleciendo los niveles de exigencia académica, la calidad de las mediaciones para el aprendizaje, así como los apoyos para superar cualquier tipo de rezago.

Por último, el ingreso de profesionales competentes en el sistema educativo, implica también brindar oportunidades a especialistas de distintas disciplinas, con vocación para enseñar determinadas áreas del currículo, a fin de que reciban una formación pedagógica complementaria, que les habilite para el trabajo educativo.

5.2 Desarrollo profesional docente vinculado a la mejora de la práctica educativa

Para apoyar el desarrollo profesional de los docentes en servicio, es imprescindible que las acciones de formación continua que se promuevan (sean estas diseñadas como diplomados, cursos, talleres..., o bien como programas a nivel de posgrado), sean pertinentes y agreguen valor al propio contexto escolar.

La desvinculación entre la teoría formativa y la práctica docente ha llevado a pensar el sentido de la formación continua, como capacitación, actuali-



zación o especialización. Partir de las necesidades formativas expresadas por los propios docentes, en sus contextos de desempeño, se contraponen a veces a la oferta de formación provista desde el sistema educativo.

Una vez que el Plan Decenal de educación 2008-2018 ha situado al centro educativo como núcleo del sistema, el desarrollo curricular y la formación docente tienen la necesidad de encontrar su sentido en el ámbito escolar.

Responder a las expectativas y a los problemas concretos del centro educativo es un desafío de la política pública educativa, que impacta también a la formación del maestro. Sin embargo, las investigaciones plantean que las prácticas docentes constituyen uno de los aspectos más complejos de transformar en los sistemas educativos.

Por una parte, las estrategias pedagógicas definidas para todo el sistema educativo deben hacerse comprensibles y manejarse adecuadamente por parte del docente, a fin de que se apropie de ellas y las adapte a su realidad específica.

Por otra parte, los cambios sociales y las periódicas actualizaciones curriculares plantean retos profesionales de conocimiento para el docente, que lo sitúan necesariamente en una perspectiva de long life learning (aprendizaje a lo largo de la vida).

Frente a esta realidad, un desarrollo profesional docente que impacte los aprendizajes y los centros educativos de forma integral, debe favorecer que los docentes participen de forma crítica de los cambios del mundo actual, promoviendo en estos una mayor autonomía y competencia en la práctica educativa.

Para ello, se hace ineludible el alineamiento estratégico de todas las instancias del sistema educativo, dirigiendo una nueva mirada al centro educativo. El apoyo a los planes de mejora de las escuelas, y a las metas de logro que estos proponen, representa una oportunidad única para el avance de la calidad educativa, en la medida en que los distritos educativos y las instituciones formadoras aúnen sus agendas de acompañamiento.



5.3 Fortalecimiento de la evaluación e investigación vinculada a la formación docente

El impacto real de los diferentes programas de formación docente que se llevan a cabo en el país, requiere el apoyo de las evaluaciones e investigaciones que permitan registrar las necesarias evidencias de su ejecución, y que contribuyan a la toma de decisiones documentadas para su mejora.

El modelaje de la calidad a la que se aspira en todo el sistema educativo parte de las propias instituciones formadoras. El seguimiento, monitoreo y evaluación de los programas formativos debe propiciar el levantamiento, procesamiento, análisis y divulgación de recomendaciones oportunas y objetivas, que alineen la formación docente con las políticas educativas asumidas en el país.

La reflexión sobre el nivel de cumplimiento de los estándares consensuados, así como las experiencias innovadoras de gestión curricular, son parte de la responsabilidad de las instancias del sistema educativo que solicitan y coordinan programas formativos. En este sentido, dos de los aspectos que mueven a mayor preocupación son el nivel de preparación de los formadores de formadores, junto a la adecuación de las ofertas formativas a las características y desafíos de los maestros de las escuelas.

Por ello, la evaluación permanente de la formación docente deber ser parte de un ciclo continuo de mejora, donde todas las instancias involucradas se comprometan por igual en el logro de los estándares definidos.

De forma complementaria, el desarrollo de una cultura de investigación (aún poco vinculada a la gestión del sistema educativo) permite profundizar los hallazgos de las evaluaciones de los programas de formación docente. Temas como el dominio conceptual de los contenidos formativos propuestos desde cada área curricular o la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula universitaria, requieren la perspectiva más amplia que brinda la investigación.



Igualmente, el trayecto de la teoría a la práctica que debe tener lugar en el aula donde se desempeña el maestro formado o actualizado, representa otro de los temas que ameritan estudios recurrentes.

Por otra parte, la necesidad de construir un cuerpo organizado de conocimientos pedagógicos, que ayuden a establecer algunas regularidades o principios que contribuyan a mejorar la práctica educativa, plantea el reto de que los académicos trabajen de forma más estrecha con los responsables del sistema educativo. Esta colaboración debe asegurar que la investigación tenga la repercusión práctica que se precisa.

En sentido inverso, la investigación educativa que necesitamos para el fortalecimiento del sistema educativo, tiene una destacada oportunidad, a través del desarrollo de programas especializados, que promuevan la formación de investigadores competentes en las políticas educativas, la formación docente y las prácticas curriculares.

Los egresados de estos programas han de poner en práctica conocimientos sistemáticos del campo educativo y de sus métodos de investigación, diseñando e implementando estudios originales e innovadores.



6 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El análisis de los grandes desafíos o prioridades estratégicas que afronta la formación docente es parte de los temas de la agenda del desarrollo educativo nacional, delineados a través de sus planes estratégicos. Para lograr que estos desafíos sean superados mediante respuestas eficaces -- que aúnen gestión, competencia y conocimiento --, es necesario integrar todas las oportunidades emergentes analizadas, en la formulación de objetivos estratégicos que resulten pertinentes y de largo alcance.

1. Desarrollar capacidades y actitudes en los docentes del sistema educativo público que favorezcan elevar la calidad de la educación dominicana a través de los aprendizajes de los niños y adolescentes.
2. Promover la práctica educativa centrada en valores (paz, servicio, conciencia ecológica, respeto, conciencia ciudadana y responsabilidad).
3. Establecer alianzas estratégicas con instituciones públicas, privadas y organizaciones nacionales e internacionales vinculadas al sector educativo, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que se ofrecen.



6.1 ESTRATEGIAS Y ACCIONES DERIVADAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. Desarrollar capacidades y actitudes en los docentes del sistema educativo público que favorezcan elevar la calidad de la educación dominicana a través de los aprendizajes de los niños y adolescentes.

ESTRATEGIAS	ACCIONES
<p>1.1 Cumplimiento de las metas de formación docente asignadas por el gobierno para el período 2012-2016, en todas las áreas del currículo dominicano de la educación pre-universitaria.</p>	<p>1.1.1 Desarrollar programas de formación docente inicial sujetos a los estándares consensuados en el país.</p> <p>1.1.2 Dar apertura a programas de habilitación docente, de acuerdo con la readecuación consensuada.</p> <p>1.1.3 Dar apertura a programas de formación continua en todas las regionales educativas.</p> <p>1.1.4 Dar apertura a programas de posgrado (especialización, maestría y doctorados), pertinentes a las necesidades de cualificación profesional.</p> <p>1.1.5 Revisar y actualizar el Reglamento de becas del Inafocam.</p> <p>1.1.6 Vincular los programas formativos a la actualización curricular y estructura del sistema educativo dominicano.</p> <p>1.1.7 Diseñar e implementar un sistema de información de becarios que de seguimiento a las oportunidades de desarrollo profesional.</p>



- 1.2 Establecimiento de criterios de ingreso a la carrera de Educación y de estímulo al desempeño académico
 - 1.2.1 Dar seguimiento a la aplicación de la prueba POMA entre el Mesyct y las universidades.
 - 1.2.2 Reconocer periódicamente a los estudiantes de la carrera de Educación de más alto desempeño académico.
 - 1.2.3 Establecer incentivos de ayuda de transporte para los estudiantes de la carrera de educación, previo estudio socio-económico.

- 1.3 Desarrollo y estímulo de experiencias innovadoras de formación docente.
 - 1.3.1 Explorar las oportunidades existentes en el país para impartir la licenciatura en Educación en régimen de internado.
 - 1.3.2 Promover un marco de formación continua centrado en la escuela, a partir de los planes de mejora del centro educativo.
 - 1.3.3 Articular las prácticas de acompañamiento de los programas formativos con el fortalecimiento del rol del distrito educativo en la mejora de la calidad educativa.
 - 1.3.4 Impulsar programas que promuevan el uso profesional de las TIC por parte del docente.



- 1.4 Evaluación permanente de la calidad de los programas de formación docente y del nivel de competencias de los docentes del país.
 - 1.4.1 Sistematizar los criterios e instrumentos de monitoreo y evaluación de los programas coordinados desde el Inafocam.
 - 1.4.2 Divulgar los resultados de las evaluaciones aplicadas, para promover la mejora continua de los programas formativos.
 - 1.4.3 Articular la evaluación de los programas formativos con la evaluación de su impacto.
 - 1.4.4 Vincular la evaluación del nivel de competencias con la divulgación de buenas prácticas docentes.
- 1.5 Investigación de temas clave para el desarrollo de la formación docente.
 - 1.5.1 Elaborar un estudio sobre las necesidades formativas y nivel de competencias del personal docente del país.
 - 1.5.2 Elaborar un estudio sobre la oferta regional de programas de grado, posgrado y formación continua, que responda a las necesidades de formación docente del país.
 - 1.5.3 Elaborar un estudio sobre la percepción de los jóvenes hacia la carrera de educación.
 - 1.5.4 Elaborar un estudio que establezca las características de las escuelas efectivas donde se desempeñan egresados de programas formativos del Inafocam.



OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. Promover la práctica educativa centrada en valores (paz, servicio, conciencia ecológica, respeto, conciencia ciudadana y responsabilidad).

ESTRATEGIAS	ACCIONES
2.1 Promoción de programas de formación docente que desarrollen los ejes transversales del sistema educativo dominicano.	2.1.1. Coordinar la apertura de programas de educación en género, nueva masculinidad y prevención de la violencia de género. 2.1.2. Coordinar la apertura de programas de educación ambiental, con énfasis en cambio climático y desarrollo sostenible.
2.2 Promoción de programas de formación docente que atiendan el desarrollo humano del docente.	2.2.1 Dar seguimiento al desarrollo de actividades de enriquecimiento cultural de los estudiantes de la carrera de educación y docentes en servicio. 2.2.2. Coordinar la apertura de programas para docentes en servicio, centrados en la autoestima, afectividad y bienestar personal.
2.3 Diseño de iniciativas de socialización que promuevan los valores y dignidad de la profesión docente.	2.3.1 Desarrollar jornadas de convivencia con estudiantes de nuevo ingreso a la carrera de Educación, para promover la toma de conciencia sobre el sentido y valor de la esta. 2.3.2 Elaboración y divulgación de cuñas publicitarias, que promocionen el valor de la profesión docente.
2.4 Promoción de programas que empoderen a los docentes acerca de sus derechos laborales y la responsabilidad financiera.	2.4.1 Dar apertura a cursos sobre educación financiera. 2.4.2 Dar apertura a cursos sobre el sistema de seguridad social y los derechos derivados de la misma.



OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. Establecer alianzas estratégicas con instituciones públicas, privadas y organizaciones nacionales e internacionales vinculadas al sector educativo, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento institucional y mejorar la calidad de los servicios que se ofrecen.

ESTRATEGIAS

ACCIONES

- | | |
|---|---|
| <p>3.1. Vinculación de las escuelas y distritos educativos, a través de los programas formativos, a los saberes y experiencias de las instituciones formadoras de cada ámbito territorial del país.</p> | <p>3.1.1 Identificar universidades y programas de educación superior con experiencia en acompañamiento a centros educativos.</p> <p>3.1.2 Coordinar mesas de trabajo con instituciones formadoras e instancias del sistema educativo, que articulen planes y programas de formación docente que impacten en la práctica docente.</p> |
| <p>3.2 Convenios y acuerdos marco con instituciones formadoras nacionales y extranjeras que agreguen valor científico a la formación docente.</p> | <p>3.2.1 Contratar a especialistas nacionales y extranjeros de diversas áreas del saber, para elaborar programas, materiales e investigaciones que fortalezcan la formación docente.</p> <p>3.2.2 Animar y dar seguimiento a alianzas entre instituciones que amplíen las oportunidades de acceso a programas de formación docente.</p> <p>3.2.3 Establecer acuerdos con instituciones extranjeras para abrir programas bajo modalidad virtual o semi-presencial.</p> <p>3.2.4 Promover pasantías formativas en instituciones extranjeras de prestigio.</p> |



- 3.3 Acuerdos con organismos e instituciones clave en la promoción de las metas de desarrollo humano del país.
 - 3.3.1 Fortalecer, mediante el apoyo de organismos nacionales e internacionales, el diseño y evaluación de experiencias relevantes de formación docente.
 - 3.3.2 Vincular a la Asociación de Profesores al planteamiento de necesidades de desarrollo profesional y seguimiento a programas formativos.
 - 3.3.3 Incidir en los escenarios de consulta y debate vinculados a las políticas públicas del país.

- 3.4 Fortalecimiento de la naturaleza orgánica del Instituto.
 - 3.4.1 Dar seguimiento y actualización a las normativas de control interno, calidad y administración pública vigentes.



6.2 INDICADORES DE LOGROS

Número de becas de formación docente aprobadas, en relación a las metas establecidas para el período 2012-2016.

Número de programas de formación docente inicial cuyo diseño cumple con los estándares pautados.

Número de programas de formación docente inicial cuya ejecución cumple con los estándares pautados.

Número de programas de formación docente que integran aspectos de la actualización curricular, adecuados a cada nivel del sistema educativo.

Cantidad y variedad de estímulos brindados a la formación docente.

Cantidad de becarios del Inafocam reconocidos por sus méritos académicos y/o la calidad de su práctica profesional.

Cantidad de planes de mejora de centros educativos apoyados mediante estrategias de formación continua centradas en la escuela.

Cantidad de programas de formación docente que incorporan plataformas digitales.

Cantidad de programas formativos que integran estrategias de acompañamiento en articulación con el distrito educativo.

Cantidad de programas formativos monitoreados y evaluados.

Cantidad de estudios e investigaciones concluidas y divulgadas.

Número de ofertas formativas identificadas para cada regional educativa.

Número de acuerdos suscritos con organismos nacionales e internacionales para promover áreas estratégicas e innovadoras de la formación docente.

Cantidad y cualificación de los expertos nacionales e internacionales vinculados al diseño, evaluación, investigación y análisis de la formación docente.

Número de mesas temáticas coordinadas desde el Inafocam para la articulación de la formación docente.

7 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

ORGANIGRAMA DEL INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL MAGISTERIO APROBADO MEDIANTE RESOLUCIÓN N.º 001-2014 DEL MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA





Ministerio de Educación



Calle Furcy Pichardo n°. 4, Bella Vista
Santo Domingo, República Dominicana
Tel. 809-535-8006 Fax. 809-535-3067

 facebook.com/Inafocam

 twittercom/Inafocam

 youtube.com/Inafocam

 linkedin.com/in/Inafocam

 instagram.com/Inafocam

 flickr.com/Inafocam

 google.com/+InafocamMinerd

www.inafocam.edu.do e-mail: info@inafocam.edu.do



Calle Furey Pichardo n°. 4, Bella Vista
Santo Domingo, República Dominicana
Tel. 809-535-8006 Fax. 809-535-3067

 facebook.com/Inafocam

 twitter.com/Inafocam

 youtube.com/Inafocam

 linkedin.com/in/Inafocam

 instagram.com/Inafocam

 flickr.com/Inafocam

 google.com/+InafocamMinerd

www.inafocam.edu.do e-mail: info@inafocam.edu.do