



**USAID**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA

**REFORMA  
EDUCATIVA  
EN EL AULA**

Requerimiento 2.1.

# ESTRATEGIA DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN DOCENTE Y PLAN DE IMPLEMENTACIÓN



MARZO 2010

Este material ha sido elaborado bajo la Orden de Trabajo No. EDH-I-00-05-00033 de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, Misión Guatemala (USAID/G), con Juárez y Asociados: Proyecto USAID/Reforma Educativa en el Aula -2009 - 2013- y en apoyo al Convenio de donación de Objetivo Estratégico No. 520-0436.7, "Inversión Social: personas más sanas y con mejor nivel de educación".

REFORMA EDUCATIVA EN EL AULA

# Requerimiento 2.1. Estrategia del Sistema Nacional de Formación Docente y Plan de Implementación

**Preparado para:**

United States Agency for International Development, Guatemala

**Contratista:**

Juárez y Asociados, Inc.

**Preparado por:**

Fernando Rubio  
Leonel Morales  
Julio Estrada  
Bismarck Pineda

Marzo de 2010

***Juarez y Asociados***

**Contrato No. EDH-I-00-05-00033-00 y  
Orden de Trabajo EDH-I-05-05-00033-00**

Las opiniones expresadas por los autores no reflejan necesariamente los puntos de vista de USAID o del Gobierno de los Estados Unidos de América.

## Executive Summary

This document responds to the Requirement 2.1. from the Subresult 2.1: National Teacher Career Development System Unit is established in the Ministry of Education, corresponding to the Result 2: Teacher professional development system designed, negotiated, validated and implemented, established by the Task Order for the Project Education Reform in the Classroom.

This document contains the proposed strategy of the National Teacher Career Development System. However, the instability in the Ministry of Education caused by the change of two ministers in less than six months, coupled with a teachers' strike and the "taking" of MINEDUC's headquarters by representatives of the teachers' union (ANM / STEG), have hindered the sharing and the consequent development of the implementation plan, which however, is expected to be completed in the third quarter of this fiscal year.

The National Teacher Career Development System is the conjunction of interdependent subsystems that contribute to improve the level of training and teacher performance, to provide a public education process of excellence and quality. The five subsystems are:

- 1) Pre-service teacher professional development
- 2) In-service teacher professional development
- 3) Accreditation and incentives
- 4) Monitoring and evaluation and
- 5) Management

The strategies proposed for the implementation of the system are:

- a) Evaluation of successful models implemented in other countries. This will be done by conducting learning visits to countries like El Salvador, Chile or the United States. There will be three persons participating in the visits, one from the Ministry of Education, another from ANM-STEG and the last one will be a member of the Project Education Reform in the Classroom.
- b) Design of the National Human Resource Training System –SINAFORHE-. The project will provide technical assistance to the Vice Ministry of Design and Verification of Educational Quality on themes related to the feasibility of establishing the SINAFORHE, the design of every subsystem and models of delivery, among others.
- c) Give technical assistance to the Ministry in the process of establishing the SINAFORHE management unit, following a critical path, presented in this document.

It is expected that by the end of the fiscal year 4 the system is already running, but we should take into account that there are risks that prevail, especially about the continuity of policies and key personnel within the Ministry and the relationship between the Ministry of Education and the teachers' union.

## I. Introducción

Este documento responde al Requerimiento 2.1. del Subresultado 2.1: Unidad para administrar el Sistema Nacional de Formación Docente establecida en el MINEDUC, correspondiente al Resultado 2: Un sistema de formación docente diseñado, negociado e implementado que establece la Orden de Trabajo para el Proyecto Reforma Educativa en el Aula.

Basado en la necesidad de que Guatemala cuente con un sistema educativo de calidad y reconociendo al docente como la pieza principal para mejorar la calidad de la educación en el país, contar con una estrategia destinada a la profesionalización docente es una inversión esencial dentro del marco de la mejora educativa. En este sentido el mandato de USAID para el proyecto Reforma Educativa en el Aula de apoyar al Ministerio de Educación en sus esfuerzos por completar el diseño y operacionalizar un sistema nacional de formación docente es crucial y fundamenta una intervención que busca impactar en el largo plazo en la calidad de la educación que por mandato constitucional ofrece el Estado.

El documento contiene la propuesta de estrategia del Sistema Nacional de Formación Docente. Sin embargo, la situación de inestabilidad en el Ministerio de Educación provocada por el cambio de dos ministros en menos de seis meses, aunado a un paro magisterial y la “toma” de las oficinas centrales del MINEDUC por parte de representantes del magisterio organizado (ANM/STEG), han imposibilitado la puesta en común y el consiguiente desarrollo del plan para su implementación, lo que sin embargo se espera completar en el tercer trimestre del año fiscal.

### **Antecedentes:**

- a. USAID a través del Programa Estándares e Investigación Educativa, realizó entre 2006 y 2008 un esfuerzo consistente con MINEDUC y USAC de diseñar lo que la Orden de Trabajo denomina el Sistema Nacional de Formación Docente. Este trabajo está ampliamente documentado en el Anexo 1.
- b. El Ministerio de Educación de Guatemala presentó en junio de 2009 el **Sistema Nacional de Formación del Recurso Humano Educativo (SINAFORHE)**, que es la materialización de la propuesta denominada “*Bases para el Diseño del Sistema Nacional de Formación Docente en Guatemala*” presentada por ANM-STEG a través de la Universidad de San Carlos de Guatemala en abril de 2008.
- c. A marzo 2010, el MINEDUC únicamente ha iniciado un componente del SINAFORHE, que corresponde al Subsistema 2 y tiene un carácter temporal: Programa Académico de Desarrollo Profesional Docente (PADEP-D), para lo cual estableció un acuerdo de ejecución con EFPEM/USAC. Para la coordinación de este subcomponente, se creó la denominada **Mesa Técnica del PADEP-D** integrada por el Ministerio de Educación, Universidad de San Carlos y ANM-STEG.
- d. En enero de 2009, el Ministerio de Educación solicitó a USAID apoyo para el diseño e implementación del Subsistema de Formación Inicial Docente, que corresponde al Subsistema 1 del SINAFORHE.

La propuesta inicial fue entregada al MINEDUC en abril de 2009 (incluida en Anexo 1). El Vice-Ministerio Técnico convocó en agosto 2009 al establecimiento de la denominada **Mesa Técnica de Formación Inicial Docente** en la cual participan alrededor de 50 personas representantes de MINEDUC; organizaciones de docentes (ANM-STEG y CNCN); delegados de docentes, padres y madres de familia y estudiantes de escuelas normales oficiales, tanto monolingües como bilingües; entidades educativas del sector privado que forman docentes; CNEM; CNPRE. Por solicitud del Ministerio de Educación, USAID brinda asesoría técnica a esta mesa.

## II. Definición

El **Sistema Nacional de Formación Docente** es el conjunto subsistemas interdependientes entre sí, que contribuyen a mejorar el nivel de formación y desempeño docente, para contar con un proceso educativo público de excelencia y calidad, teniendo presente: a) las condiciones laborales: formación, tiempo, estímulo; b) la formación de formadores preparados a nivel de maestría y promotores de los cambios metodológicos en el aula; c) los materiales de apoyo, que sean relevantes para las necesidades de los docentes en su actuar diario; d) la retroalimentación, para medir el efecto del programa e introducir las correcciones<sup>1</sup>.

En la propuesta elaborada por MINEDUC, USAC y USAID, el Sistema Nacional de Formación Docente se divide en cinco subsistemas relacionados entre sí, los cuales son:

- **Subsistema 1: Formación inicial.** Propone que la FID sea elevada a nivel 5B en lugar del actual 3 según la CINE. Busca la formación integral de docentes, tomando en cuenta tanto las habilidades didácticas, técnicas, cognitivas y emocionales. Deben tener un conocimiento profundo de lo que enseña, habilidades flexibles para la enseñanza y capacidad para crear un clima favorable para el aprendizaje.
- **Subsistema 2: Formación continua.** Conjunto de políticas y acciones dirigidas a afirmar la condición profesional de los docentes en servicio y mejorar su desempeño de acuerdo a las nuevas metodologías, estrategias de aprendizaje y avances de las ciencias de la educación, para asegurar calidad en la educación y buenos resultados de aprendizaje de los alumnos y alumnas. El resultado debe ser que los docentes alcancen las competencias profesionales correspondientes a los niveles de pre-primaria y primaria y para cada tipo de escuela -bilingüe, monolingüe-.

Se ha previsto el subsistema en cuatro componentes<sup>2</sup>:

- Programa de inducción al servicio para docentes de primer ingreso del Ministerio de Educación.
- Programa de formación pos secundaria de los docentes en servicio.

---

<sup>1</sup> Beatrice Avalos, Un sistema de formación docente continua, elementos para construir una propuesta, Programa Estándares e Investigación Educativa/USAID Guatemala, 2007.

<sup>2</sup> La descripción de cada componente se presenta en el Anexo 1.

- Programa de formación continua a nivel nacional.
  - Programa de acompañamiento al docente, basado en la propuesta Sistema Nacional de Supervisión Educativa, elaborada por USAID.
- **Subsistema 3: Acreditación e incentivos.** Se define como la evaluación de competencia de las instituciones formadoras, programas y docentes, así como el grado en que reflejan las metas o ideales que lo originaron, y la efectividad de docentes, programas o instituciones. El reconocimiento de estudios y certificación es un proceso mediante el cual se establecen las calidades (evidencias) que el docente debe demostrar para ascender en una escala profesional o técnica y salarial o de otra característica. La unidad encargada de la acreditación es la Dirección General de Acreditación y Certificación - DIGEACE- del MINEDUC.
  - **Subsistema 4: Supervisión y evaluación.** Se refiere al conjunto de procesos llevados a cabo con la finalidad de determinar si las innovaciones educativas y los resultados del SNFD están siendo aplicadas a nivel del aula. La supervisión se refiere al monitoreo sistemático de los diferentes programas del SNFD. Por su parte la evaluación busca determinar el efecto que ha tenido el desarrollo de los diferentes programas del SNFD. La evaluación estará a cargo de la Dirección General de Evaluación e Investigación Educativa - DIGEDUCA-.
  - **Subsistema 5: Administración.** Es el conjunto de funciones y procesos administrativos establecidos para la efectiva administración, coordinación y articulación del SNFD. Esta función estará a cargo de la unidad para administrar el SNFD.

### III. Objetivos

#### General

Mejorar el nivel de formación, capacitación y actualización, así como el desempeño docente, para que a partir de ello se obtenga un proceso educativo público de excelencia y calidad.

#### Específicos

- Establecer un sistema de formación docente que garantice la implementación de un proceso de formación pertinente, articulado, funcional y flexible, tanto en la formación inicial como en la formación en servicio.
- Sistematizar los procesos de dignificación del docente guatemalteco.
- Sistematizar los procesos de evaluación del sistema a efecto de realimentar el mismo en forma permanente y constante.

#### **IV. Principios**

- El docente es el elemento más importante para la calidad educativa, por lo tanto su formación es fundamental.
- La calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, depende de la calidad de sus docentes.
- Para mejorar la calidad es necesario dotar al personal docente con mayor capacidad académica y conocimientos del área.
- La profesión docente además de construir conocimientos y enseñar técnicas, incide en el desarrollo y la formación ciudadana.

#### **V. Estrategias**

##### **Modelos de otros países:**

Con la intención de conocer experiencias exitosas en el establecimiento de sistemas de formación docente, incluyendo contratación de personal y financiamiento, se visitará al menos un país (por ejemplo, El Salvador, Chile, Estados Unidos). Para esta visita de aprendizaje se prevé la participación de tres personas, que incluyen al Ministerio de Educación de Guatemala, ANM-STEG y un representante del proyecto.

##### **Diseño del SINAFORHE:**

Se brindará asistencia técnica al Vice-Ministerio de Diseño y Verificación de la Calidad Educativa, para completar el diseño del SINAFORHE. Esta asistencia técnica incluye pero no se circunscribe a:

- Establecer la conformación técnicamente viable del SINAFORHE y sus subsistemas, para presentar una visión de conjunto de la formación de los recursos humanos del MINEDUC, tanto en el aspecto docente como en el aspecto técnico-profesional que lo complementa.
- Con base a los resultados del proceso anterior, diseñar los diversos Subsistemas que conforman el SINAFORHE; incluyendo los aspectos de política educativa, legales, recursos humanos y financieros que corresponda.

Los subsistemas que correspondan, deben incluir para la entrega, modalidades diferentes, incluyendo: educación a distancia, aprendizaje electrónico, métodos tradicionales o una combinación (b-learning).

##### **Unidad de Administración del SINAFORHE:**

Aceptar que la formación del recurso humano, tanto docente, como técnico profesional que lo complementa es el elemento fundamental para llevar calidad a las aulas, implica que el Ministerio de Educación debe establecer una unidad

específica, preferentemente a nivel de Dirección que además de dirigir el esfuerzo interno, incluyendo la centralización de actividades que realizan otras Direcciones, coordine con las entidades externas, especialmente universidades, y entidades nacionales e internacionales que colaboran con el país en esta área. Esta unidad actualmente no existe.

Para la instauración de la unidad se plantea lo siguiente:

- i. Establecer las funciones que debe desempeñar la Unidad del SINAFORHE para administrar de forma efectiva el sistema.
- ii. Identificar la estructura que debe tener la Unidad para poder desempeñar las funciones previamente establecidas. Dentro de la estructura también se debe identificar las necesidades de personal, tanto en número como en formación profesional.
- iii. Realizar un estudio para establecer la factibilidad de crear la Dirección del SINAFORHE, o si es más viable transformar una Dirección existente.
- iv. Elaborar el Reglamento Interno que dará vigencia legal a la unidad.
- v. Elaborar manuales operativos.
- vi. Identificar actividades relacionadas al SINAFORHE que realizan otras Direcciones dentro el MINEDUC, realizando el traslado presupuestario y de personal para que la Unidad pueda funcionar de forma efectiva.
- vii. Identificar los diferentes sistemas de información que alimentan al SNFD, su integración y la disponibilidad de acceso de datos. En este sentido es importante tomar en cuenta que los recientes esfuerzos realizados por el MINEDUC para mejorar sus sistemas de información. Por lo tanto, la Unidad debe basar sus requerimientos de información a los sistemas ya instaurados, especialmente a la base de Recursos Humanos. La Unidad debe tener acceso al sistema de información de docentes, donde se encuentren variables como sus ingresos, formación académica y años de servicio, entre otros.
- viii. Capacitar al personal de la unidad. Las necesidades de capacitación estarán relacionadas con los temas de administración, planificación, certificación de programas educativos, educación bilingüe, investigación acción, monitoreo y evaluación.
- ix. Identificar los mecanismos de coordinación con otras direcciones para lograr el enfoque sistémico de la Unidad.

Como todas las acciones que ha emprendido el MINEDUC en este período gubernamental, la creación de la Unidad del SINAFORHE y sus funciones debe estar consensuada con la representación de la Asamblea Nacional Magisterial ANM.

La institucionalización del SINAFORHE y los subsistemas está condicionada a que el MINEDUC mantenga y ejerza su liderazgo, tanto en las Mesas Técnicas creadas, como con entidades de la cooperación internacional, a fin de asegurar que no se dupliquen esfuerzos y más aún, que los esfuerzos no compitan entre sí o sean contrarios.

## **VI. Productos**

### **Año1 (AF 2010)**

- SINAFORHE diseñado y en proceso de aprobación por MINEDUC.
- Unidad Administrativa diseñada y en proceso de legalización.
- Estudio de incentivos a la Formación Docente y su impacto fiscal realizado.

### **Año 2 (AF2011)**

- Unidad administrativa del SINAFORHE en funcionamiento.
- Incentivos a la Formación Docente disponibles.

### **Año 3 (AF2012)**

- Monitoreo y evaluación de la estrategia de formación docente.

### **Año 4 (AF2013)**

- SNDD en funcionamiento.

## **VII. Factores de riesgo**

- Inestabilidad administrativa en el Ministerio de Educación. La situación vivida durante los primeros cinco meses de ejecución del proyecto, han demostrado que el cambio de autoridades y la consecuente inestabilidad administrativa se constituyen en factor negativo al desempeño de cualquier intervención.
- Falta de continuidad en la Política Ministerial, provocado por el cambio constante en los cuadros superiores e intermedios del MINEDUC.
- Relación entre MINEDUC y ANM/STEG. El deterioro de estas relaciones agudizado en febrero 2010 con el paro magisterial, demuestra la fragilidad.
- Indefinición de la política ministerial en algunos temas imposibilitó el diseño de la estrategia.
- Coordinación efectiva entre la Cooperación que brinda apoyo a los procesos del SNFD.

Listado de acrónimos:

ANM	Asamblea Nacional del Magisterio
CINE	Clasificación Internacional Normalizada de la Educación
CNCN	Coordinadora Nacional de Comunidades Normalistas
CNEM	Consejo Nacional de Educación Maya
CNPRE	Comisión Nacional Permanente para la Reforma Educativa
DIGEACE	Dirección General de Acreditación y Certificación
DIGEDUCA	Dirección General de Evaluación e Investigación Educativa
FID	Formación Inicial Docente
MINEDUC	Ministerio de Educación de Guatemala
PADEP-D	Programa Académico de Desarrollo Profesional Docente
SINAFORHE	Sistema Nacional de Formación del Recurso Humano Educativo
SNDD	Sistema Nacional de Desarrollo Docente
STEG	Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala
USAC	Universidad de San Carlos de Guatemala
USAID	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo



**USAID** | **GUATEMALA**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA

# **PROPUESTA SISTEMA NACIONAL DE DESARROLLO DOCENTE**

**-PARA ESTUDIO Y DISCUSIÓN-**

**Guatemala, marzo 2010**

## INDICE

Resumen ejecutivo	3
I Introducción	6
II Justificación	8
III Principios y Objetivos	12
IV Componentes del sistema	13
Subsistema 1 Formación Inicial	14
Subsistema 2 Formación Continua	15
Subsistema 3 Sistema de Acreditación e incentivos Docentes	25
Subsistema 4 Monitoreo, supervisión y evaluación	26
Subsistema 5 Administración	27
Referencias	29
Glosario	31

**Anexo 1**  
**Bases del Programa de Inducción**

**Anexo 2**  
**Bases Desarrollo Profesional Docente**

**Anexo 3**  
**Informe preliminar consultoría Beatrice Avalos**

**Anexo 4**  
**Informe preliminar consultoría Guillermo Solano**

**Anexo 5**  
**Propuesta de formación inicial docente**

**Anexo 6**  
**Informe preliminar de competencias docentes**

**Anexo 7**  
**Propuesta para Rediseñar y Fortalecer el Sistema Nacional de Supervisión Educativa, preparado por: Donald Wise y Gustavo Leal**

**Anexo 8**  
**Formación de Formadores, preparado por: Donald Wise**

**Anexo 9**  
**Certificación docente, informe preliminar de consultor internacional Juan Flores**

**Anexo 10**  
**Sub sistema formación de catedráticos para la enseñanza media**

**Anexo 11**  
**Sub sistema administrativo (por elaborar)**

**Anexo 12**  
**Formación continua**

**Anexo 13**  
**Maestro experto**

**Anexo 14**  
**Etapas del SNDD (por elaborar)**

## RESUMEN EJECUTIVO

En Guatemala existe consenso general sobre la importancia de contar con una educación de calidad para impulsar el desarrollo humano, los Acuerdos de Paz reconocen a la educación como el medio más importante para promover el mejoramiento sostenible de las condiciones socioeconómicas de las comunidades; en este sentido, el país se encuentra inmerso en una acción estratégica para enfrentar la problemática del sistema nacional de educación, el proceso de perfeccionamiento cuantitativo y cualitativo: la Reforma Educativa.

El docente es la pieza principal, lo más importante para mejorar la educación del país, por lo que cualquier esfuerzo para actualizar o profesionalizar a los docentes en servicio es la mejor inversión que puede hacer un país. La calidad educativa, reflejada en el aula a través del aprendizaje de los estudiantes, depende en gran manera del sector docente, y por eso su formación es fundamental. Como resultado se propone establecer un Sistema Nacional de Desarrollo Docente, a través del cual se pretende mejorar el nivel de formación y desempeño docente, para contar con un proceso educativo público de excelencia y calidad.

La propuesta está diseñada en cinco subsistemas:

- Sub-sistema 1 Formación inicial
- Sub-sistema 2 Formación continua
  - a. Inducción
  - b. Profesionalización (temporal)
  - c. Actualización
- Sub-sistema 3 Acreditación e incentivos
- Sub-sistema 4 Monitoreo, supervisión y evaluación.
- Subsistema 5 Administración.

En este documento, cada subsistema tiene definición y esbozo de las principales características. La profundización de los mismos se encuentra en los anexos.

En lo referente a Formación Continua, se plantea la creación de un programa de inducción al servicio para docentes de nuevo ingreso; se hace una propuesta amplia del proceso de profesionalización post-secundaria, orientado a promover estabilidad docente en el nivel que se desempeña; y se plantea la actualización con orientaciones del nivel central y el nivel regional. También se hace una propuesta de formación continua para todos los docentes, en servicio en los diferentes niveles educativos, y que tenga validez en un sistema de créditos académicos en una o más universidades del país, con el objetivo de que los docentes continúen su formación académica al más alto nivel.

El programa de formación de docentes en servicio, a nivel universitario, necesita hacer una evaluación de lo actuado y un pilotaje previo a la entrega a la gran mayoría de docentes en servicio en el nivel primario, para llegar a la mejor definición del currículo y sus formas de entrega. En este corto período en que se ha desarrollado el programa se ha evidenciado la necesidad de desarrollar un programa de formación de formadores a nivel de maestría con énfasis en acompañamiento pedagógico, liderazgo, coaching, enseñanza de matemática y lecto escritura así como fundamentos teóricos y prácticos para la educación bilingüe intercultural. Además, se recomienda que las Universidades prevean la creación de Licenciaturas y maestrías especializadas en educación primaria, para que los docentes continúen su formación académica en el nivel.

En relación a Acreditación e Incentivos, se plantea un sistema de acreditación del dominio de las competencias que incluye la acreditación de las Instituciones Formadores de Docentes, la acreditación de Programas Educativos y la acreditación de Docentes, definición de las competencias docentes del profesor de primaria y del profesor de primaria bilingüe, la carrera docente que defina desde el profesor inicial hasta el maestro experto. El subsistema debe generar un Estatuto de la Carrera Docente, con su normativa, procedimientos e instrumentos de aplicación, escalas de evaluación y comités en las direcciones departamentales.

Para un adecuado monitoreo, acompañamiento, supervisión y evaluación, se considera retomar la propuesta<sup>3</sup> elaborada con asistencia técnica de USAID en 2006, así como definir procesos de monitoreo y evaluación desarrollados por las universidades.

La gestión de sistema debe estar a cargo de un Consejo Nacional de Formación Docente, ente colegiado destinado al diseño de políticas, administración y evaluación del Sistema Nacional de Desarrollo Docente.

## **SISTEMA NACIONAL DE DESARROLLO DOCENTE**

### **I. INTRODUCCIÓN**

La Comisión Paritaria para la Reforma Educativa (COPARE), al abordar el tema de formación de docentes, indicó:

*“Para cumplir con los requerimientos de la reforma educativa, el sistema educativo debe prever la formación del recurso humano cuantitativa y cualitativamente necesarios. Tiene que ver con todos los procesos de desarrollo de recursos humanos desde su formación, acreditación, capacitación permanente, evaluación y empleo; así como con los procesos de planificación, distribución, contratación y provisión de incentivos sociales y económicos, para la motivación y retención de personal calificado y con deseos de promover el cambio”<sup>4</sup>.*

Con el objeto de promover la formación de recursos humanos docentes para que respondan a los objetivos de la reforma educativa; fundamentados en que la profesión docente además de construir conocimientos y enseñar técnicas, incide en el desarrollo y la formación ciudadana, se plantea el establecimiento de un Sistema Nacional de Desarrollo Docente, cuyo fin principal es la formación integral de estos recursos humanos para desarrollar una educación acorde a las necesidades de cada comunidad lingüística, en consonancia con la ciencia y la tecnología educativas.

Este documento plantea una propuesta de carácter técnico, no gremial o económico.

### **II ANTECEDENTES**

---

<sup>3</sup> Propuesta para Rediseñar y Fortalecer el Sistema Nacional de Supervisión Educativa, preparado por: Dr. Donal Wise, Consultor Internacional y Lic. Gustavo Leal, Consultor Nacional en septiembre de 2006. Anexo 7

<sup>4</sup> Diseño de Reforma Educativa, pag. 71.

La capacitación de los maestros en servicio, como opción para mejorar sus competencias ha sido una práctica en Guatemala desde varias décadas; sin embargo, la evidencia muestra que estos cursos, talleres y seminarios de corta duración han tenido efectos muy limitados en las prácticas educativas a nivel de aula. Otras experiencias de capacitación más sistemáticas<sup>5</sup> muestran efectos positivos, por contar con inversiones y acompañamiento técnico en el aula, sin embargo no hay evidencia que muestre su perennidad.

En el pasado reciente, el Ministerio de Educación inició el denominado Programa de Profesionalización del Recurso Humano con una efímera duración. Este programa estaba a cargo de entidades universitarias contratadas por el Ministerio de Educación, utilizaba parte del horario de contratación para asistir a las actividades presenciales e incluía reconocimiento a nivel de Profesorado (nivel universitario) para quienes concluyeran satisfactoriamente el proceso de dos años.

En 2005 se tomó la decisión de realizar capacitación a docente en comunicación y lenguaje y matemática a través de los equipos internos del MINEDUC (supervisores y técnicos); en 2006 se acordó que la Universidad de San Carlos se hiciera cargo de la capacitación en matemática; esta experiencia mostró el impacto positivo de establecer un sistema de formación a nivel universitario dirigido a profesores de la educación pública. Este documento presenta la culminación del establecimiento de una alianza estratégica entre el Ministerio de Educación y la Universidad de San Carlos cuyas conversaciones iniciaron en el año 2005. Ya en el año 2009 se inicia una etapa del programa de perfeccionamiento del personal docente, PADEP-D, en los municipios de mayor rezago académico atendiendo aproximadamente a 3500 docentes de primaria en servicio en el MINEDUC.

En el proceso de diseño del **Sistema Nacional de Desarrollo Docente** han participado funcionarios designados por las autoridades superiores de ambas entidades que han contado con apoyo técnico y financiero de la misión USAID-Guatemala.

### III JUSTIFICACIÓN

La búsqueda de calidad en la educación manifiesta en todas las actividades del Ministerio de Educación, se fundamenta, tanto en mandatos explícitos de la legislación nacional y los Acuerdos de Paz, como en acuerdos internacionales.

El país presenta logros importantes especialmente en cobertura educativa, y avances en calidad que han sido reconocidos; para consolidarlos se requiere de la conjugación de voluntad, recursos y tiempo. Estos tres factores son especialmente cruciales para lograr que la calidad se haga efectiva en el aula, a través de la variable más importante de la Calidad Educativa: los y las docentes.

Los docentes son la pieza principal, lo más importante para mejorar la educación del país, por lo que cualquier esfuerzo para actualizar o profesionalizar a los docentes en servicio es la mejor inversión que puede hacer un país. La calidad educativa, reflejada en el aula a través del aprendizaje de los estudiantes, depende en gran manera del sector docente, y por eso su formación es fundamental.

---

<sup>5</sup> Generalmente bajo financiamiento de cooperación internacional, y en el marco de proyectos focalizados y de corta duración.

Por tal razón, se propone establecer un Sistema Nacional de Desarrollo Docente, a través del cual se pretende mejorar el nivel de formación y desempeño docente, para contar con un proceso educativo público de excelencia y calidad, teniendo presente: a) las condiciones laborales: formación, tiempo, estímulo; b) la formación de formadores preparados a nivel de maestría y promotores de los cambios metodológicos en el aula; c) los materiales de apoyo, que sean relevantes para las necesidades de los docentes en su actuar diario; d) la retroalimentación, para medir el efecto del programa e introducir las correcciones<sup>6</sup>

Todo esto conduce a la propuesta del sistemas de actualización permanente y formación en servicio, lo que motiva al Ministerio de Educación, a establecer una alianza estratégica con las Universidades de Guatemala para la creación del **Sistema Nacional de Desarrollo Docente**, orientado en el principio internacionalmente conocido que “para lograr la calidad educativa se necesita de docentes muy bien formados, bien dirigidos y adecuadamente remunerados”.<sup>7</sup>

El desarrollo del magisterio nacional es una tarea de Estado. La constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 78 establece: “El estado promoverá la superación económica, social y cultural del magisterio, incluyendo el derecho a la jubilación que haga posible su dignificación efectiva.”. Además, la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional (Decreto número 1,485), con algunas modificaciones, ha regido la catalogación del magisterio. El artículo 3, inciso b de esta norma señala que el Estado debe propiciar la superación del magisterio guatemalteco; y de la misma manera y por la importancia del tema este documento dedica todo el capítulo VI a la capacitación y nivelación. Más recientemente en el Acuerdo Ministerial No. 713 (18 agosto de 2006) artículo 6 se señala el compromiso del Ministerio, por llegar a una educación de calidad y para lograrlo debe contar con docentes profesionalizados y capacitados.

En este mismo sentido, los Acuerdos de Paz, en particular “Sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria”, en su parte II Desarrollo Social, numeral 21 dice: “la educación y la capacitación cumplen papeles fundamentales para el desarrollo económico, cultural, social y político del país. Son esenciales para una estrategia de equidad y unidad nacional y son determinantes en la modernización económica.”, esto es fortalecido en el acuerdo “Sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas” en la parte III Derechos Culturales.

El Diseño de Reforma Educativa, orienta hacia las calidades del personal del sector educativo, proponiendo que los docentes:

- “Son facilitadores de la formación de ciudadanos con visión política para la construcción de la democracia, en condiciones pluralistas, pluriculturales y multiétnicas.
- Propician un ambiente democrático, de enseñanza-aprendizaje, respetuoso de los derechos humanos y de la diversidad cultural, y relaciones interpersonales basadas en el respeto mutuo.
- Propician un ambiente estimulante para el aprendizaje, centrado en el educando y su cultura, facilitan el análisis crítico, la expresión de la opinión personal y la creatividad.

---

<sup>6</sup> Beatrice Avalos, Un sistema de formación docente continua, elementos para construir una propuesta, Programa Estándares e Investigación Educativa/USAID Guatemala, 2007 (anexo 3)

<sup>7</sup> Quedándonos Atrás, PREAL.

- Promueven el desarrollo de actividades escolares y extraescolares vinculadas con temas significativos para la vida, el desarrollo, el trabajo y la cultura.
- Desarrollan con sus estudiantes, proyectos que mejoran la calidad de la enseñanza-aprendizaje y promueven el desarrollo comunitario.
- Aplican metodologías didácticas y materiales actualizados, participativos y apropiados para contextos multilingües y pluriculturales.
- Promueven y facilitan espacios educativos para que los miembros de las comunidades participen compartiendo sus experiencias en el proceso educativo.
- Se interesan y se preocupan por su formación, actualización y superación profesional constante.
- Están compenetrados del proceso de reforma educativa, mantienen una actitud de apertura hacia nuevas opciones e impulsan procesos de cambio.
- Tienen capacidad de trabajar en equipo con autoridades y miembros de la comunidad.
- Están orgullosos de su propia identidad cultural y respetan la identidad cultural de los demás.”<sup>8</sup>

La fuerza docente que lidere la reforma educativa debe tener un

*”profundo sentido: de respeto a la identidad cultural, de solidaridad y de responsabilidad social. .... sólida competencia científica, técnica y humanista; capacidad e iniciativa para enfrentar los problemas educativos y de su propia práctica, con actitud crítica y reflexiva; y se involucra en procesos de educación permanente”<sup>9</sup>. Para lograr esto, “funcionan programas con mecanismos de articulación multisectoriales, que garantizan la formación de los recursos humanos con calidad y en la cantidad que se requiere para las transformaciones establecidas en el desarrollo de la Reforma Educativa y la satisfacción de demandas de personal derivados del cumplimiento de los Acuerdos de Paz y las necesidades de desarrollo del país”. Y establece que “los procesos de formación de personal están estrechamente vinculados a la investigación en educación integral y el desarrollo de los servicios educativos y con los conocimientos que demanda una sociedad cambiante”. “El Ministerio de Educación, las universidades, las organizaciones indígenas, los sectores público y privado y otros actores del sistema educativo, contribuyen a la Reforma Educativa y participan en ella, de acuerdo con las necesidades de la población”.*

El marco filosófico de la Reforma Educativa indica: *“La necesidad de una educación permanente para la sostenibilidad productiva y vitalidad cultural de la comunidad y la nación, requiere de un sistema educativo descentralizado cuyos objetivos se orienten a la búsqueda de la calidad, pertinencia, equidad, la formación y actualización permanente de educadores, personal administrativo de todos los niveles de autoridad y el fortalecimiento de las comunidades educativas.”<sup>10</sup>. Por tal razón, la formación y capacitación permanente de docentes es una actividad vital para el proceso de reforma educativa y para el desarrollo del país.*

En el contexto internacional, la UNESCO ha desarrollado varias investigaciones cuyos resultados han sido plasmados en publicaciones y socializados en conferencias

---

<sup>8</sup> Diseño de Reforma Educativa, Comisión Paritaria de Reforma Educativa, Guatemala , 1998, pág. 45

<sup>9</sup> Ibid, pag. 42 y 43

<sup>10</sup> Ibid pag. 36

internacionales donde varios países se han comprometido a poner todo su esfuerzo para que se puedan suplir las necesidades de docentes de calidad<sup>11</sup>. En los Estados Unidos de América, el profesor Arthur Levine (Levine, 2006) , presenta el reporte de un estudio de cuatro años, donde se expone lo que puede hacer la nación para preparar una gran cantidad de profesores de la mejor calidad. El estudio también se detiene a analizar los conocimientos, habilidades y destrezas que deben poseer esos profesores que llevarán una educación de calidad en el aula. En Guatemala, el Ministerio de Educación, Universidades, Centros de Investigación y entidades de la sociedad civil han realizado estudios y propuesto recomendaciones para la formación de recursos docentes de calidad. En conclusión: Guatemala junto con la gran mayoría de países del mundo está en el momento exacto para invertir en el recurso humano que tiene a su cargo la educación de los niños y niñas, es el momento de profesionalizar, formar a los docentes y diseñar los sistemas de capacitación continua.

#### **IV PRINCIPIOS Y OBJETIVOS**

##### **Principios:**

- El docente es el elemento más importante para la calidad educativa, por lo tanto su formación es fundamental.
- La calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, depende de la calidad de sus docentes.
- Para mejorar la calidad es necesario dotar al personal docente mayor capacidad académica y conocimientos del área.
- La profesión docente además de construir conocimientos y enseñar técnicas, incide en el desarrollo y la formación ciudadana.

##### **Objetivo general:**

Llevar a los docentes a un nivel de profesionales universitarios de la educación para mejorar el aprendizaje de sus alumnos y alumnas; obteniendo un proceso educativo público de excelencia y calidad.

##### **Objetivos específicos.**

- Establecer un sistema de desarrollo docente que garantice la implementación de un proceso de formación pertinente, articulado, funcional y flexible, tanto en la formación inicial como en la formación en servicio.
- Elevar el estatus de la profesión docente.
- Certificar la formación docente a nivel superior, de forma que la acreditación esté articulada con incentivos, que para el efecto el MINEDUC deberá crear.

Para alcanzar los objetivos se propone la creación de un **Sistema Nacional de Desarrollo Docente**, entendido como un conjunto ordenado de normas o procedimientos que contribuyen a un fin; o como, conjunto de cosas que relacionadas entre sí ordenadamente contribuyen a determinado objeto. Por esa razón se plantea una subdivisión del gran sistema en cinco subsistemas.

#### **V COMPONENTES DEL SISTEMA**

---

<sup>11</sup> Villegas\_Reimer, Montreal 2006, 30º Conferencia

Para la mejor distribución de las actividades y su administración, se propone crear cinco sub-sistemas.

- Sub-sistema 1 Formación inicial.
- Sub-sistema 2 Formación continua
  - a. Inducción
  - b. Profesionalización (temporal)
  - c. Actualización
  - d. Acompañamiento
- Sub-sistema 3 Acreditación e incentivos
- Sub-sistema 4 Monitoreo, supervisión y evaluación.
- Subsistema 5 Administración.

## V.1 SUBSISTEMA 1 FORMACIÓN INICIAL

### i. Definición:

Se refiere a la formación integral de docentes, que tome en cuenta tanto las habilidades didácticas requeridas en el aula como una sólida formación, que incluya no solo aspectos relacionados con el conocimiento, sino también el desarrollo de capacidades cognitivas y emocionales. El y la docente enfrenta el reto de contar con tres insumos básicos que debe llevar al aula: 1) conocimiento profundo de lo que enseña, 2) habilidades flexibles para enseñar y 3) capacidad de crear un clima favorable para el aprendizaje. De manera adicional, debe tener una profunda conciencia de que su tarea es formarse y formar nuevos ciudadanos y nuevas ciudadanas de acuerdo con las 15 competencias marco enunciadas en el Marco General de la Transformación Curricular<sup>12</sup>. Este subsistema es dirigido, supervisado y administrado por el Ministerio de Educación (rector de la educación) y solo a él competen las políticas y los cambios que puedan realizarse (ver anexo 5).

Todos los sistemas educativos que han experimentado importantes mejoras lo han logrado fundamentalmente porque han creado un sistema que es más eficiente en tres aspectos: conseguir gente más talentosa que se interese por la docencia, desarrollar a sus docentes para que enseñen mejor y garantizar que esta mejor enseñanza se brinden en forma consistente a toda la niñez en el sistema<sup>13</sup> (Barber y Mena, 2007) .

Guatemala debe realizar cambios fundamentales en la formación inicial de docentes, que aseguren la formación de recursos humanos, preparados para asumir el desafío de lograr que la niñez y juventud atendida en el Sistema Nacional de Educación alcancen los estándares educativos y desarrolle las competencias establecidas en el currículo vigente. Es claro que este cambio en la formación inicial, debe estar integrado en el Sistema Nacional de Formación Docente, para lograr los impactos esperados en el mediano y largo plazo.

Enfrentar exitosamente esta situación, para construir las bases de un nuevo sistema nacional de educación que efectivamente permita a la niñez y juventud desarrollar sus facultades creativas y emocionales y adquirir los conocimientos, competencias, valores y

---

<sup>12</sup> Currículo Nacional Base para la Formación Inicial de Docentes del Nivel de Educación Primaria -Bilingüe Intercultural-, pag. 34.

<sup>13</sup> En nuestra opinión, la traducción refleja de mejor manera el sentido del texto en inglés.

actitudes necesarios para convertirse en ciudadanos responsables, activos y productivos, requiere de un nuevo modelo de formación para un nuevo docente.

“una rápida revisión de la literatura muestra que en los países con mejores resultados educativos, la formación inicial de los docentes tiene características bien identificadas, a saber:

- Los estudiantes de la carrera de magisterio son seleccionados por su rendimiento académico y cualidades humanas antes de ingresar a las instituciones formadoras.
- Sólo se forma la cantidad necesaria para cubrir la demanda de profesores del país.
- El número de instituciones formadoras de docentes es reducido y de muy alta calidad.
- Los profesores son formados a nivel universitario, en raros casos son normales superiores las que egresan profesores.” (ANM y USAC, 2008)

Los países que han conseguido alcanzar normas elevadas en materia de aprendizaje son los que han invertido constantemente en la mejora de la profesión docente. Una cuestión clave de la política de educación estriba en encontrar un equilibrio entre el tiempo y los recursos dedicados a la formación inicial de los docentes y el apoyo a la formación profesional permanente.

## **V.2 SUBSISTEMA 2 FORMACIÓN CONTINUA**

Para llevar la reforma educativa al aula como un proceso de calidad, de manera que beneficie a la educación en general, además de los procesos de formación serán necesarias campañas a nivel nacional de capacitación de los docentes. La Educación continua debe ser para todos los docentes que hayan alcanzado un título profesional. Se podrá definir el número de créditos (mínimos) para que el docente tenga acceso a un incentivo. Estos procesos de capacitación deben ser ordenados, planificados y guiados por leyes y reglamentos específicos, de tal forma que los docentes tengan obligaciones y también derechos. Las actividades de formación continua deben tener un valor en créditos académicos y reconocidos por una o más universidades del país en las carreras relativas a docencia (a nivel universitario).

Cuando los docentes estén en los programas de formación a nivel universitario, estarán motivados a:

- continuar sus estudios,
- participar en capacitaciones (recibir o dar), es decir maestros enseñando a maestros, maestro experto, acompañamiento pedagógico, estudio de clases, coaching,
- formar y fortalecer los círculos de maestros,
- organizar las escuelas en comunidades de aprendizaje para
  - observar,
  - criticar con el propósito de discusión, evaluación y enriquecimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
  - mejorar y planificar clases,
  - realizar actividades para y por la comunidad

- identificar y resolver los problemas de la comunidad y de la escuela, y
- realizar investigaciones y renovar constantemente su docencia.

Por todo lo anterior, el MINEDUC debe planificar y establecer programas de educación continua y crear una unidad dentro del MINEDUC para la administración y certificación de estos programas.

Las ciencias avanzan muy rápidamente y los docentes necesitan tener acceso a esos conocimientos, entonces, aunque se hayan formado a nivel universitario o tengan doctorado o pos doctorado, siempre necesitan actualización. Es tarea del MINEDUC, como se señaló al inicio, facilitar actividades de capacitación.

i. Definición:

Se entiende el sistema de formación docente continua como el conjunto de políticas y acciones dirigidas a afirmar la condición profesional de los docentes en servicio y mejorar su desempeño de acuerdo a las nuevas metodologías, estrategias de aprendizaje y avances de las ciencias de la educación, para asegurar calidad en la educación y buenos resultados de aprendizaje de los alumnos y alumnas. El resultado debe ser que los docentes alcancen las competencias profesionales correspondientes a los niveles de pre-primaria y primaria y para cada tipo de escuela -bilingüe, monolingüe-.

ii. Objetivo

El sistema de formación continua tiene como finalidad principal el desarrollo permanente y sistemático de la capacidad profesional de los docentes.<sup>14</sup>

iii. Competencias Docentes

En el desempeño de cualquier profesión se requiere de competencias específicas que permitan el cumplimiento de las tareas propias de la especialidad. En el campo educativo, la identificación de competencias profesionales reviste una importancia especial porque los maestros son quienes desarrollan competencias en sus estudiantes, quienes se desempeñarán en todos los campos productivos del país.

Cada uno de los diferentes sectores productivos del país, define sus competencias, como el conjunto de predicados que guiará el desempeño, hará que sus actores se esfuercen por alcanzar la máxima competitividad y cada uno de esos sectores sumará sus acciones para fortalecer el sistema de educación y capacitación. Los docentes como responsables directos de la formación de competencias en los futuros ciudadanos definen las competencias que guiarán la formación y la actividad de su desarrollo profesional y su acción dentro del aula.

Basado en esas definiciones en el anexo 6 se presentan las competencias docentes, para los profesores de primaria del sistema educativo nacional, toda competencia tiene un conjunto de indicadores de logro.

---

<sup>14</sup> Sin ser exhaustivo, la capacidad profesional es entendida como el manejo apropiado de los conocimientos curriculares necesarios para la enseñanza en todos sus niveles, el manejo didáctico de estos contenidos, las capacidades requeridas para la gestión en el aula, y participación en las actividades propias de la escuela incluyendo la relación con las familias y miembros de las comunidades circundantes. Dado el contexto de diversidad cultural y lingüística de Guatemala y sus políticas de educación bilingüe-intercultural la formación docente continua debe considerar estas políticas en todas sus actividades de formación.

iv. Organización

Se ha previsto el subsistema en cuatro componentes:

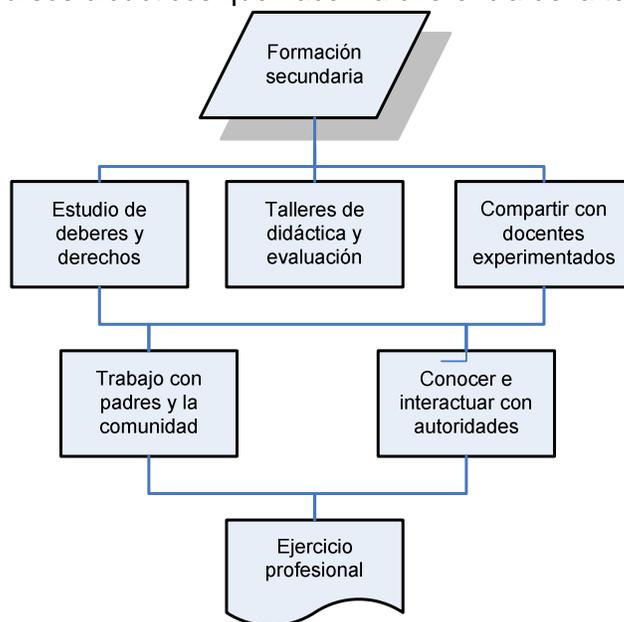
- Programa de inducción al servicio para docentes de primer ingreso del Ministerio de Educación,
- Programa de formación pos secundaria de los docentes en servicio
- Programa de formación continua a nivel nacional.
- Programa de acompañamiento al docente

La Subdirección de Formación del Recurso Humano Docente del Ministerio de Educación, tendrá un rol de coordinación en este sub-sistema.

**V.2.1 Inducción al servicio para docentes de primer ingreso del Ministerio de Educación.**

i. Definición:

El programa de inducción docente<sup>15</sup> responde a la necesidad de establecer un puente entre la formación inicial docente y la inserción profesional en el MINEDUC, tanto en el **nivel pre primario como en el primario**; que le permite iniciar su relación laboral, familiarizándose con diversas facetas de la administración y algunos recursos didácticos que hacen la diferencia de la teoría a la práctica.



ii. Objetivo:

Establecer un proceso de inducción para docentes que ingresan al servicio en el MINEDUC, que les permita:

- Desarrollar habilidades y destrezas, estrategias de aprendizaje y estrategias docentes, para cumplir con calidad sus funciones.
- Intercambiar experiencia con docentes en servicio.
- Conocer a las autoridades locales, directores departamentales, etc.

<sup>15</sup> Experiencias en América Latina, se encuentran en México –Centro de Innovación Educativa y Desarrollo del Docente – CIEDD-: [josea.ramirez@udlap.mx](mailto:josea.ramirez@udlap.mx); Formación Docente Inicial en Chile; Beatrice Avalos, Santiago, 2004.

- iii. Organización:  
Se propone desarrollar talleres que introduzcan al nuevo docente a situaciones reales del Sistema Educativo Nacional; le permitan explorar el quehacer administrativo: llenar formularios, levantar actas, reportar evaluaciones, comisiones y gobierno escolar; entrar en contacto con docentes más experimentados, que se les de ayuda en la preparación y didáctica de muchos de los temas, así como en su relación con los estudiantes, padres y miembros de la comunidad. Se escribió un manual del profesor, y se sugiere crear videos demostrativos de aulas, una página *WEB* para el programa y que cada dirección departamental tenga su comité de Inducción Docente.

En anexo 1 se presenta un primer acercamiento a este tema.

## V.2.2 Desarrollo Profesional Docente:

- i. Definición:  
El componente de Desarrollo Profesional Docente, se concibe como un programa universitario dirigido al mejoramiento de la comprensión de los contenidos curriculares y temas actuales, muy vinculado al mejoramiento de las didácticas de estas áreas. La formación pedagógica general y el enfoque intercultural bilingüe deben estar integrados al aprendizaje curricular. El programa debe construir los cursos y actividades universitarias de formación con base en la experiencia y convicciones sobre la enseñanza de quienes participan. Los requerimientos de investigación deben entenderse en relación al trabajo de aula de los profesores participantes buscando la aplicación de la investigación-acción. La propuesta curricular debe permitir acreditar estudios aprobados en el Programa de Desarrollo Profesional realizado en 2001-2003.
- ii. Objetivo:  
Llevar a los docentes a un nivel de profesionales de la educación **para trabajar con calidad en el nivel donde se desempeñan**. Como se indicó al principio: una educación de calidad debe necesariamente, involucrar a los docentes en servicio en un programa universitario diseñado de acuerdo a las necesidades del país, a las condiciones de trabajo y la formación académica básica de los docentes.
- iii. Organización<sup>16</sup>:  
  
Considerando el interés compartido por docentes y autoridades de reducir al mínimo la ausencia de docentes en las aulas, se establecerán formas de entrega que combinen presenciales en fines de semana o en horas no laborales, con actividades no presenciales, algunas individuales y otras en grupo, utilizando la tecnología de información y comunicación para generar: foros de discusión, grupos de trabajo, teleconferencias, consultas electrónicas a bibliotecas y revistas electrónicas en línea, hojas de trabajo, lecturas indicadas; así mismo, estas herramientas serán utilizadas para consultar: contenidos programáticos, calendarización de cursos, fechas importantes, consulta a los tutores y todo el trabajo escolar que no tendrán tiempo y oportunidad de realizar en jornadas presenciales. Muchos de los materiales estarán en el sitio web del MINEDUC y

---

<sup>16</sup> Otros detalles del Sub-sistema están en anexo No. 2

las Universidades participantes, los que eventualmente podrán ser entregados al inicio de cada ciclo escolar en CDs (ver anexos 2, 3, 4 y 8).

iv **Becas**

El MINEDUC establecerá becas parciales para la formación universitaria, en base a una matriz de asignación que será diseñada y administrada por el Consejo Nacional de Formación Docente y los Consejos Departamentales. En algunos casos y cuando las necesidades de la comunidad y del docente lo señalen el MINEDUC otorgará becas totales. En cada caso se priorizan las regiones del país con mayor déficit educacional.

Complementariamente deben desarrollarse programas de profesionalización para los Directores de las escuelas y para quienes ejercen labores de acompañamiento y supervisión educativa.

Para definir los contenidos de formación se tomará en cuenta: la demanda de la sociedad, basada en el Diseño para la Reforma Educativa, incluida en los Acuerdos de Paz y consensuada en los diálogos y consensos nacionales (Currículum Nacional Base, Estándares Nacionales, Resultados de la evaluación Nacional e Innovaciones educativas), la demanda de los docentes y las modalidades de entrega del servicio en la escuela. Los padres, los niños y todos los sectores civiles deben estar ampliamente informados de las actividades y beneficios del programa.

### **V.2.3 Actualización en servicio**

i. **Definición:**

Es un proceso sistemático que permite al MINEDUC en forma ordenada mantener actualizado al personal docente, directores(as) y supervisores(as) sobre aspectos vinculados a la enseñanza del currículum escolar, los estándares, y otros temas de interés para el sistema y/o la región. Será diseñado con un sistema de créditos o puntos que permita acumular méritos académicos, los que podrán ser convalidados por las universidades u otras entidades formadoras. Para ello, el Ministerio de Educación se asegurará que la actualización corresponda a un nivel post-diversificado (ver anexo 8, 9, 12 y 13).

ii. **Objetivo:**

La capacitación en servicio, es el proceso de formación dirigido a docentes en servicio que está orientado a atender las necesidades del Sistema Educativo Nacional para el mejoramiento de la calidad educativa. Se calendariza en forma anual y está destinado a organizar y reglamentar las intervenciones en escuela-aula, tanto del ministerio y sus dependencias, como de otras entidades gubernamentales y no gubernamentales.

iii **Organización:**

El MINEDUC, creará la unidad de formación continua del personal docente, luego en conjunto con los Directores Generales, de las distintas direcciones del MINEDUC se diseñan todas las actividades de formación continuas para el año fiscal. Esta unidad buscará cumplir los requisitos académicos para que las actividades desarrolladas tengan acreditación académica en una o más universidades del país y contribuyan de esta forma a elevar la categoría académica (grado universitario) de los docentes.

Se sugiere como períodos para la capacitación en servicio, la primera semana de enero, la primera de julio y los primeros días de noviembre de cada año (Título III, Subtítulo I, Artículo 58 y 59 Reglamento Ley de Educación MdeE 13-77).

En estos procesos, se otorgarán los diplomas respectivos y se suscribirán los acuerdos necesarios para llegar a la acreditación a nivel universitario y la unidad encargada llevará registro y control de la capacitación recibida por los docentes

Para definir los contenidos se tomará en cuenta:

- La demanda de la sociedad, basada en el Diseño para la Reforma Educativa, incluida en los acuerdos de paz y en los diálogos y consensos nacionales.
  - Currículum Nacional Base
  - Estándares (Consensos)
  - Resultados de la evaluación
  - Innovaciones educativas
  - Gestión educativa
  - Multiculturalidad e interculturalidad
- La demanda de los docentes, directores y supervisores
- Las modalidades de entrega del servicio en la escuela y
- Los resultados de las evaluaciones nacionales

Se proponen dos tipos de capacitación:

Capacitación intra-escolar:

- Talleres
- Estudios de clase (observación, análisis y reflexión)
- Acompañamiento, coaching y liderazgo educativo  
Según el interés de cada profesor o el proyecto de la escuela.

Capacitación inter-escolar:

- Clases abiertas.
- Talleres
- Seminarios  
Según el interés contextualizado.

#### **V.2.4 Acompañamiento:**

##### **i Definición**

La formación universitaria de los docentes tiene sentido si se refleja en actividades en el aula, en el aprendizaje de los estudiantes y las actividades de investigación-acción en aulas de escuelas, conforme al estudio sobre franja de supervisión

educativa<sup>17</sup>, se recomienda establecer la figura temporal de **Facilitador Pedagógico**, que se convierta en agente de cambio a nivel aula y escuela y cuyas funciones más importantes sean visitar aulas, **dar seguimiento y asistencia a los maestros**; motivar los círculos de calidad, para que en las escuelas a su cargo se evidencie la acción positiva del proceso de formación universitaria y tenga alumnos que aprenden y padres satisfechos por la formación de sus hijos.

ii **Objetivo**

Crear una cultura de acompañamiento a los docentes, con el propósito de promover los círculos de calidad, las metodologías más actualizadas y efectivas, los sistemas de evaluación y la socialización de experiencias docentes entre profesores y entre escuelas.

iii **Organización**

Los Facilitadores Pedagógicos son profesionales de la educación especializados en la enseñanza a nivel primario y en la formación de formadores. Tienen amplio expertise en la organización, tutoría y capacitación docente. Su acción se desarrollará directamente con los directores y profesores de las escuelas asignadas y dependen de la dirección departamental de educación. También es muy importante la actividad que se debe desarrollar con los directores para que en un futuro muy cercano sean los que desarrollen las actividades de acompañamiento pedagógico, liderazgo y coaching.

### V.3 SUB-SISTEMA 3 ACREDITACIÓN E INCENTIVOS<sup>18</sup>

i **Definición:**

Acreditación se define como la evaluación de competencia de las instituciones formadoras, programas y docentes, así como el grado en que estas reflejan las metas o ideales que lo originaron, y la efectividad de docentes, programas o instituciones. Tiene una vigencia definida.

ii **Objetivo**

- Crear un sistema de evaluación del dominio de las competencias de docentes, programas e instituciones.
- Fortalecer la oficina de Acreditación y Certificación del Ministerio de Educación de Guatemala.
- Fortalecer el sistema de información de docentes, ingresos, egresos, formación académica, años de servicio, etc.
- Promover el establecimiento de incentivos docentes, derivados de la acreditación.

iii. **Organización**

Se ha creado la Oficina de Acreditación y Certificación del Ministerio de Educación, la cual debe ser fortalecida para su consolidación.

---

<sup>17</sup> Propuesta para Rediseñar y Fortalecer el Sistema Nacional de Supervisión Educativa; Preparado por: Dr. Donal Wise, Consultor Internacional. Septiembre 2006, pag. 34, contenida en el anexo 7

<sup>18</sup> En junio 2007 bajo contrato con el Programa Estándares e Investigación Educativa de USAID-Guatemala, el Dr. Guillermo Solano, elaboró una propuesta preliminar en relación al sistema. Vea anexo 4, y en el 2009 el Dr. Juan Flores presentó otro documento al respecto, vea anexo 9

La acreditación y certificación es un proceso mediante el cual se establecen las calidades (evidencias) que el docente debe demostrar para ascender en una escala profesional o técnica y salarial o de otra característica.

Debe generar:

- Estatuto de la carrera docente
- Norma Jurídica (laboral y académica)
- Procedimientos de aplicación
- Procedimientos e instrumentos de evaluación y acreditación
- Escala salarial
- Comités de evaluación y acreditación a nivel municipal, departamental y nacional.

#### V.4 SUB-SISTEMA 4 SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN.

##### i. Definición:

Se define como un conjunto de procesos que permiten verificar la aplicación en aula de las innovaciones introducidas en el marco del Sistema Educativo y los resultados del **Sistema Nacional de Desarrollo Docente**.

##### Supervisión:

Consiste en el monitoreo permanente y sistemático de las actividades de los diferentes programas del **Sistema Nacional de Desarrollo Docente**. Para acompañar las actividades del programa: formación docente, inducción, actualización, etc., es necesario establecer un proceso de supervisión específica dentro del Sistema Nacional de Supervisión Educativa (ver anexo 7).

##### Evaluación:

La Dirección de Investigación, Evaluación y Estándares del Ministerio de Educación, elaborarán los términos de referencia para las evaluaciones intermedias y final de los resultados de las actividades del **Sistema Nacional de Desarrollo Docente**

##### ii. Objetivo

Establecer procesos de supervisión y evaluación que permitan la retroalimentación continua del Sistema Nacional de Desarrollo Docente.

#### V.5 SUBSISTEMA 5 ADMINISTRACIÓN

##### i. Definición:

Es el conjunto de funciones y procesos administrativos establecidos para la efectiva administración, coordinación y articulación del **Sistema Nacional de Desarrollo Docente**.

Su instancia superior es el Consejo Nacional de Formación Docente, órgano técnico responsable de velar por la revisión y ejecución de estrategias y líneas de acción de la formación de los docentes; que estará integrado por profesionales prestigiosos y calificados que representan a: Ministerio de Educación, Universidad de San Carlos de Guatemala, universidades privadas, centros de investigación, instituciones educativas privadas, representantes magisteriales, y organizaciones

indígenas educativas. Dicho Consejo debe ser convocado por el Ministro o Ministra de Educación, con quien se coordinan (ver anexo 11).

## ii. Organización

Dentro de este subsistema se crearán los consejos de formación docente, uno a nivel nacional y uno en cada departamento del país.

Consejo Nacional de Formación Docente, conformado por dos representantes de cada una de las siguientes instancias

- MINEDUC
- USAC
- Universidades privadas del país (electos entre ellos)
- Centros de Investigación (electos entre ellos)
- Instituciones educativas privadas (electos entre ellos)
- Sector Magisterial (electos entre ellos)
- organizaciones indígenas educativas (electos entre ellos)

Las principales funciones del Consejo Nacional:

- Definir los actores de la capacitación: Universidades, ONG., MINEDUC,
- Normar las capacitaciones
- Nombrar los Consejos Departamentales
- Definir las funciones de los Consejos Departamentales
- Definir las líneas temáticas del nivel nacional.
- Definir las políticas de evaluación e investigación
- Coordinar acciones.

Consejo Departamental de Formación Docente

Deberá conformarse de la misma forma y procedimiento del Consejo Nacional de Formación Docente

INSTANCIAS OPERATIVAS del Sistema Nacional de Formación Docente.

- MINEDUC
- Universidades de Guatemala
- Instituciones de Formación certificadas por el MINEDUC.
- Establecimiento del Centro de Formación Docentes en diferentes Sedes Universitarias
- Otras instituciones

## VI REFERENCIAS

- Acuerdos de Paz.
- Acuerdo Gubernativo No. 193-96 ( 6 de junio de 1996)
- Acuerdo Ministerial No. 713 (18 agosto 2006)
- Achaerandio, Luis, S. J., 2008, Competencias Fundamentales para la Vida, Editorial Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Agustín Navarra, Cord , “Capacitación de Docentes de Matemática Contextual: Proyecto Exitoso en Brasil”, WACO, Texas, USA.

- Aneas Álvarez, Assumpta. "Competencias Profesionales. 'Análisis Conceptual y Aplicación Profesional'. Seminari Permanent d'Orientació Professional. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Barcelona, 5 de noviembre de 2003.
- Arthur Levine, EDUCATING SCHOOL TEACHERS, The education Schools Project, 2006.
- Asamblea Nacional del Magisterio y Universidad de San Carlos de Guatemala, Bases para el Diseño del Sistema Nacional de Formación Docente, Abril 2008.
- Barber, Michael y Mourshed, Mona, Septiembre 2007. "How the World's Best-Performing School Systems Come Out On Top", McKinsey & Company, Social Sector Office.
- Carnoy, Martin, 2007, Cuba's Academic Advantage, why students in Cuba do better in School, Stanford University Press.
- Decreto número 87-2000, Congreso de la República de Guatemala, 29 diciembre de 2000.
- Diseño de la Reforma Educativa, Comisión Paritaria de Reforma Educativa, Guatemala, 1998.
- Fabara Garzón, Eduardo, 2004, Situación de la Formación Docente Inicial y en Servicio en Colombia, Ecuador y Venezuela, UNESCO y Pro Educa GTZ.
- Gálvez Alvarez, Nery y J. A. Manucci Gonzales, 2008, Programa de Formación Continua de Docentes en Servicio para Zonas Rurales, Asesoramiento para el Mejoramiento en Educación Básica de Piura, Peru.
- GTD – PREAL , boletín 22, "Doce competencias para la formación docente: el caso de Québec, Canadá", noviembre de 2006.
- GTD – PREAL , boletín 23, "La Inserción en la Docencia: los casos de Inglaterra y Japón", diciembre de 2006.
- GONZALEZ BRITO, Adolfo I., ARANEDA GARCES, Nelson, HERNANDEZ GONZALEZ, Jorge *et al.* **INDUCCION PROFESIONAL DOCENTE.** *Estud. pedagóg.*, 2005, vol.31, no.1, p.51-62. ISSN 0718-0705.
- Hersh Salganik, Laura, 1999, Proyectos sobre Competencias en el Contexto de la OCDE, análisis de base teórica y conceptual, Editor Oficina Federal de Estadística de Suiza.
- Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, Decreto número 1,485
- López de Castilla, Marta, 2004, Situación de la Formación Docente Inicial y en Servicio en Bolivia, Paraguay y Perú, UNESCO y Pro Educa GTZ.
- Maciel de Oliveira, Cristina, "La investigación – acción como estrategia de aprendizaje en la formación inicial del profesorado, Revista Iberoamericana de Educación, No. 33 (2003), pag. 91-109.
- María Elída Teixeira Reis, "Algumas considerações sobre a formação em serviço de professores no contexto atual das reformas educacionais", Tesis de maestría FE-UNICAMP, 2006.
- María de J. Gallego Arrufat, "Intervenciones formativas basadas en www para guiar el inicio de la práctica profesional de los docentes", Revista Iberoamericana de Educación No. 33 (2003), pp. 111-131.
- Perrenoud, Philippe (2002) Construir competencias desde la Escuela. Dolmen Ediciones. Santiago de Chile.
- Rychen, Dominique Simone, 2008, Investigación internacional sobre competencias básicas para la vida, USAID Programa Estándares e Investigación Educativa, Guatemala.

- Santillán Nieto, Marcela, 2003, Situación y Perspectivas de las Universidades e Institutos Pedagógicos y su Rol en la Formación de Maestros en la Región, México.
- Susana Guzmán Silva, Pedro Sánchez Escobedo, “Efectos de un programa de capacitación de docentes en el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico en estudiantes universitarios en el Sureste de México”, Vol. 8, Num. 2, 2006. Revista electrónica de investigación educativa.
- UNESCO, Sector de Educación, 2003, Educación Superior en una Sociedad Mundializada, Documento de posición.
- UNESCO, 30º Conferencia Internacional, CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL SIGLO XXI: Visión y Acción, Paris, 1999.
- UNESCO, Institute for Statistics, 2006, TEACHERS AND EDUCATIONAL QUALITY: MONITORING GLOBAL NEEDS FOR 2015, Montreal.
- UNESCO, 2005, Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo 2005.
- UNESCO, 2006, Teachers and Educational Quality: Monitoring Global Needs for 2015, Insstitute for statistics, Montreal.
- UNESCO, 2007, Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Garantizando la Educación de Calidad para todos, II Reunión Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe, Buenos Aires, Argentina.
- Vaillant, Denise y Cecilia Rossel, editoras, 2006, Maestros de Escuelas Básicas en América Latina: Hacia una Radiografía de la Profesión, PREAL,
- Villegas\_Reimers, Teacher Profesional Development An International Review of the Literature, UNESCO International Institute for Educational Planning.
- Zambrano Leal, Armando. “Tres tipos de saber del profesor y competencias: una relación compleja”. Educere. Colombia. Universidad Santiago de Cali. Año 10, No. 33. Abril a junio de 2007. 225 a 232.

## GLOSARIO

### ACREDITACIÓN

Validación del aprendizaje, que se expresa y registra en documento con fines de certificación de estudios para promoción o en el egreso del estudiante. Puede ser acreditación por examen; por competencias y / o por experiencia.

//2. Reconocimiento oficial otorgado a una institución, a solicitud de ésta, por una entidad acreditadora debidamente reconocida por la autoridad educativa o una unidad autorizada, en donde se distingue a dicha institución o a alguno de sus programas en específico por estar operando a niveles de ejecutoria, calidad e integridad identificados por la comunidad académica como superiores a los mínimos requeridos.

**Fuente:** García Rocha, J.A. (2005) Glosario de Términos Básicos en Regulación y Acreditación en Educación Superior Virtual y Transfronteriza

### ACTUALIZACIÓN

Acción y efecto de poner al día las prácticas y métodos de docencia y enseñanza.

### CALIDAD EDUCATIVA

Adecuación del Ser y Quehacer de la educación.

// 2. Adecuación de los resultados y el funcionamiento de la educación con su misión. Cada uno de los elementos institucionales que componen la definición de calidad (Deber Ser, Quehacer y Ser) es evaluado con una categoría específica. Así, la misión, al igual que los planes y proyectos que de ella se deriven, son evaluados en cuanto a su pertinencia; el funcionamiento (Quehacer) es evaluado en términos de eficiencia; y los logros y resultados son evaluados en cuanto a su eficacia.

**Fuente:** Villarroel, César. (2005). El sistema de evaluación y acreditación de las universidades venezolanas. Caracas: Fondo editorial IPASME. Convenio IESALC – UNESCO – IPASME.

### CAPACITACIÓN

Conjunto de elementos - métodos, instrumentos, procedimientos, rutinas, principios de acción- articulados y organizados que tienen por finalidad la producción o el perfeccionamiento de competencias individuales y colectivas.

**Fuente:** García Rocha, J.A. (2005). Glosario de Términos Básicos en Regulación y Acreditación en Educación Superior Virtual y Transfronteriza.

### CAPACITACIÓN INTRA ESCOLAR

Actividades de autocapacitación dentro de un grupo de profesores de una misma escuela

### CAPACITACIÓN INTER ESCOLAR

Actividades de autocapacitación dentro de un grupo de profesores de dos o más escuelas

### CERTIFICACIÓN

Resultado de un proceso por el que se verifica y documenta el cumplimiento de requisitos de calidad previamente establecidos. Puede referirse a procesos o a personas.

**Fuente:** Glosario Internacional RIACES de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Madrid: 2004.

### Competencias:

“ ... habilidad para enfrentar con éxito demandas complejas en un contexto determinado (enfoque funcional), mediante la movilización de recursos psicosociales que incluyen conocimiento de contenido específico, habilidades cognitivas y prácticas, componentes motivacionales, emocionales, éticos, volitivos” (Rychen, 2008, pag. 10)

### CREDITO ACADÉMICO

Unidad de valor asignado a los cursos en función de su peso académico dentro de un plan de estudio. Cada curso puede valer uno o más créditos. Representa el trabajo académico consistente en una de las siguientes opciones: • 14, 15 ó 16 horas de docencia teórica. • 30 horas de prácticas controladas y/o dirigidas por el profesor • 45 horas de investigación individual; todas ellas independiente del tipo de período académico que asuma la institución para organizar su trabajo.

// 2. Unidad valorativa del trabajo del estudiante que equivale a tres horas reloj semanales del trabajo del mismo, durante quince semanas, aplicadas a una actividad que ha sido supervisada, evaluada y aprobada por el profesor.

**Fuente:** Bello, Rafael E. y Almonte, Gladys. (Comps).(2001). Glosario sobre Educación Superior, Ciencia y Tecnología. Subsecretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología. República Dominicana. // 2. Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior, SINAES. (2000). Manual de Acreditación. Anexo 1. Costa Rica

### CURRICULO

Conjunto de conocimientos científicos y técnicos, que por su afinidad conceptual, teórica y metodológica conforman una porción claramente identificable de los contenidos de un plan de estudio en una carrera técnica, de licenciatura o de postgrado. Por ejemplo: área de formación especializada, área de formación general, área de formación instrumental.

**Fuente:** Bello, Rafael E. y Almonte, Gladys.(Comps.). (2001). Glosario sobre Educación Superior, Ciencia y Tecnología. Subsecretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología. R. Dominicana.

## CURRICULO

Propuesta sistematizada de aprendizajes que pueden estar organizados por niveles, áreas, tiempos y contenidos para efectos de la administración educativa. //2.Plan que norma y conduce explícitamente a un proceso de enseñanza aprendizaje que se desarrolla en una institución educativa. Es un conjunto interrelacionado de conceptos, proposiciones y normas, estructurado en forma anticipada a acciones que se quieren organizar.

//3.Documento que constituye un marco general del que se espera que surjan proyectos institucionales (por facultades, universidades, regiones) que articulen las líneas generales de éste, es decir, sus propósitos educativos, principios y contenidos de aprendizaje, con las condiciones reales de cada establecimiento y las necesidades del medio.

**Fuente:** UDGVirtual – Universidad de Guadalajara. México. // 2 y 3. Propuesta de Autoevaluación de la Universidad Tecnológica Nacional. Documento N° 4. Glosario de Términos y Expresiones Utilizadas con una Aceptación Particular. Argentina.

Escuela Normal: institución de nivel diversificado formadora de los docentes de primaria a nivel de bachilleres pedagógicos

Escuela Normal Superior. Institución formadora de los docentes del nivel primario, creadas por universidades, o en cooperación con universidades del país

Escuela Normal de Excelencia: es una escuela normal superior, en la cual se desarrollan amplios programas de investigación e innovación educativa.

## FORMACIÓN DOCENTE

Proceso teórico práctico sistemáticamente adelantado, mediante el cual las personas adquieren, mantienen o mejoran conocimientos técnicos y tecnológicos, destrezas, aptitudes y valores que sustentan su empleabilidad como docentes y su capacidad para actuar crítica y creativamente en la actividad productiva, contribuyendo así a su propio desarrollo personal, a la competitividad de la economía y al ejercicio pleno de la ciudadanía.

**Fuente:** Secretaría de Educación Bogotá. Glosario

## FORMACIÓN INICIAL

Toda forma de formación profesional inicial, incluidos la enseñanza técnica y profesional, los sistemas de aprendizaje y la enseñanza orientada profesionalmente, que contribuya al logro de una cualificación profesional reconocida por las autoridades competentes del Estado miembro en el que se obtenga.

## INDUCCIÓN DOCENTE

Proceso de introducción de los profesores de primer ingreso al sistema educativo, que consiste en prepararlos para las actividades administrativas, su relación con la sociedad civil, padres de familia y actividades docentes.

*Maestro experto:*

*Maestro de educación primaria que como consecuencia de su experiencia docente y formación sabe qué espera de sus estudiantes y cómo lograrlo mediante la aplicación flexible, creativa, variada y efectiva de metodologías de aprendizaje, planificación y evaluación. Además, toma en cuenta las diferentes formas como sus estudiantes aprenden e investiga y se capacita constantemente sobre los contenidos que enseña y la forma de enseñar.*

## PROFESIÓN

Actividad remunerada a que se dedica una persona y de la cual se mantiene. Empleo, facultad u oficio que una persona tiene y ejerce con derecho a retribución.

## PROFESIONAL

Persona que ejerce su profesión con relevante capacidad y aplicación.

## PROFESIONALIZAR

1. Convertir o convertirse en profesión una actividad ejercida anteriormente por mera afición.
2. Hacer o hacerse profesional en una actividad.