



Ministerio de Educación
REPUBLICA DOMINICANA

Guía Específica

Aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente



**Certificación del
Profesionalismo y
Desempeño
Docente**

© Ministerio de Educación de la República Dominicana

Viceministerio de Gestión y Certificación Docente (VG-CD)

***Guía Específica
Aplicación de los Estándares Profesionales y del
Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera
Docente***

ISBN 978 – 99934 – 43 – 47 – 6

***Primera Edición,
Agosto 2016***

Diseño y Diagramación
Cindy A. Abreu J.

***Certificación del **P**rofesionalismo y
Desempeño **D**ocente***



Ministerio de Educación
R E P U B L I C A D O M I N I C A N A

Gestión de Gobierno

Lic. Danilo Medina Sánchez
Presidente de la República

Dra. Margarita Cedeño de Fernández
Vicepresidenta de la República

Lic. Carlos Amarante Baret
Ministro de Educación

Equipo Técnico

Saturnino de los Santos S., Ph. D.	<i>Viceministro de Educación, Encargado de Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente</i>
Celeste Abreu	<i>Asesora</i>
Martha Lebrón Cruz	<i>Directora de Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación Docente</i>
Leandra de León	<i>Directora de Selección por Concurso y Gestión de Carrera Docente</i>
Rafael Luciano G.	<i>Director de Evaluaciones y Pruebas</i>
Nubia Pérez Cuevas	<i>Técnico Especialista Encargada de Gestión, Seguimiento y Actualización de Expedientes Docentes para la Certificación.</i>

Equipo de Apoyo

Martha Tejada Valerio	<i>Asistente – Encargada de Coordinación Intrainstitucional</i>
Edgar Vladimir Hernández	<i>Encargado del Sistema Informático y de Tecnología para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente</i>
Cindya A. Abreu J.	<i>Asistente Ejecutiva – Área Técnica</i>
Yahaira Peña Saldaña	<i>Asistente Ejecutiva – Área Técnica</i>
Flora Tejada Flores	<i>Encargada Administrativa</i>
Maribel Merán de los Santos	<i>Secretaria Ejecutiva – Área Administrativa</i>
Robert Hamlet Castillo	<i>Soporte Técnico</i>

INDICE

I. PREÁMBULO.....	1
II. CONCEPTO DE CERTIFICACIÓN DEL PROFESIONALISMO Y DESEMPEÑO DOCENTE, ANTECEDENTES Y ASPECTOS NORMATIVOS RELEVANTES.....	2
III. APLICACIÓN DE LOS ESTÁNDARES EN EL TRAMO PROCESUAL DE CERTIFICACIÓN DEL PROFESIONALISMO Y DESEMPEÑO DOCENTE.....	6
3.1 Perfil de Postulación	7
3.2 Diseño y Aplicación de Pruebas	8
3.2.1 Pruebas.....	9
3.2.2 Entrevista Oral y Escrita.....	10
3.3 Definición de Criterios de Calificación para la Certificación y Recertificación Docente.....	11
3.3.1 Definición de los criterios CPDD	12
3.3.2 Recertificación Docente	13
IV. CONSIDERACIONES FINALES.....	15

Preámbulo

Existe un marcado interés en el ámbito nacional e internacional respecto al diseño y ejecución de políticas encaminadas a promover la calidad del personal docente. En una amplia diversidad de países prevalece la visión de que el aseguramiento de la calidad educativa está determinado por diferentes procesos que comienzan por la captación de aspirantes competentes para organizar y desarrollar la docencia, hasta la retención de los/las más talentosos y efectivos, teniendo en cuenta su trayectoria y desarrollo profesional.

Como parte de la comunidad que comparte esta preocupación e interés, la República Dominicana ha puesto en marcha un conjunto de políticas educativas para impulsar un mejoramiento progresivo de la calidad de su planilla docente en la educación preuniversitaria del país. Entre estas políticas se destaca el establecimiento de Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente, destinados a garantizar la articulación de los mecanismos e instrumentos que dotan de calidad tanto al personal docente como a los procesos educativos que estos desarrollan en el aula. Incluye una revalorización de la profesión docente, establecimiento de un marco de la buena práctica, los aspectos constitutivos de la excelencia en materia de rendimiento de los/las estudiantes y de resultados educativos en sentido más amplio.

La presente guía es una herramienta orientada a viabilizar la aplicación de los Estándares en el último tramo procesual del Sistema de Carrera Docente denominado *Certificación del Profesionalismo y Desempeño Docente (CPDD)*.

I. Concepto de Certificación del Profesionalismo y Desempeño Docente; sus Antecedentes y Aspectos Normativos Relevantes

El concepto de certificación docente suele emplearse con diferentes acepciones según el contexto, destacándose los de legitimación, acreditación, reconocimiento, validación, mérito académico, certificación profesional o de competencias, cualificaciones profesionales y certificación de alto desempeño. De igual forma, cuando la certificación está referida a la calidad educativa, el concepto adquiere connotaciones específicas según el ámbito profesional en el que se utilice, pudiendo traducirse como licencia profesional para ejercer una carrera o exequátur, entre otras opciones, todo lo cual demuestra la característica polisémica del término.

Bertrand (2000) define la certificación docente, como el proceso mediante el cual se aseguran las competencias y las habilidades de un individuo en relación con una norma formalizada; se trata, por tanto, de la certificación de unas cualificaciones profesionales, de un nivel de conocimiento y habilidades para su aplicación efectiva y, probablemente, de unas capacidades de autosuperación.

Asimismo, Darling-Hammond, (2001) considera que la certificación basada en estándares constituye el reconocimiento a un profesional que ha alcanzado altos niveles de desempeño cualificado. Y además, según esta autora, en los estándares se definen los aspectos de la práctica de la enseñanza que son comunes a todo/a docente, e independientemente de dónde trabajen, hacen referencia a una determinada materia o nivel educativo y reflejan el desempeño en la enseñanza con suficiente claridad y precisión.

Por otra parte, de acuerdo con lo previsto por el Artículo 2 de la Ordenanza 09'2003, en el contexto de la carrera docente, la certificación constituye un proceso mediante el cual el Ministerio de Educación verifica, legitima y reconoce ante la Sociedad el profesionalismo y efectivo desempeño del personal docente en el contexto de su ejercicio. Y en tal sentido, la certificación representa una garantía de estabilidad a los servidores del Sistema Educativo Dominicano en el desempeño de sus funciones y en el logro de mejores condiciones laborales, salvo violaciones a las disposiciones normativas vigentes.

El profesionalismo docente está referido al perfil y condición que se alcanza a partir de la construcción de la identidad y formación profesional, las competencias profesionales logradas, los requisitos de acceso, permanencia y desempeño cumplidos y verificados (Tejada, 2009, 2011, 2013). Como tal, no constituye la etapa final de las ocupaciones, sino que es más bien un proceso continuo que persigue su ejercicio útil y responsable (Darling-Hammond, 2005).

En una sociedad cada vez más compleja y exigente, el profesionalismo requiere que los individuos vayan más allá del conocimiento y de sus capacidades de aprender para actualizarse (López Gordillo, 2015). Es decir, el profesionalismo docente, no se puede limitar al dominio del contenido de una asignatura, ni de técnicas y estrategias para enseñar a aprender, y/o aprobar un examen, sino que más bien está referido al nivel de excelencia que debe demostrar en su desempeño, interpretado éste como la manera de precisar y valorar la idoneidad de los conocimientos, aptitudes y disposición para el trabajo que realiza; sus capacidades y competencias pedagógicas y didácticas; su talento para ejercer sus funciones de manera eficiente y eficaz, evidenciado a través del logro de los aprendizajes aspirados y requeridos por la Sociedad.

Asumiendo los planteamientos anteriores, la *Certificación del Profesionalismo y Desempeño Docente* (CPDD) en la República Dominicana se refiere a la constancia que otorga el Estado, dando fe pública de que se ha cumplido un proceso institucionalizado mediante el cual se verificó el nivel de excelencia a que se alude, en términos de los conocimientos, disposiciones actitudinales, capacidades y competencias para el desempeño efectivo de unas funciones docentes, así como el propio desarrollo profesional y social.

En términos operativos permite evidenciar los conocimientos esenciales (referidos a lo que un(a) docente debe saber y comprender); a las disposiciones actitudinales críticas (lo que debe valorar y asumir como profesional de la docencia comprometido integralmente); y a las conductas de desempeño (lo que debe poder hacer con lo que sabe), en el ejercicio de la profesión.

De manera general, la CPDD se asume como una política educativa mediante la cual se verifica, reconoce y legitima, ante la sociedad dominicana, el profesionalismo y efectivo desempeño del personal docente en el contexto en que realiza su labor. Es decir, representa una estrategia viable mediante la cual el Estado certifica y reconoce las cualificaciones profesionales de un(a) docente así como la calidad demostrada por este(a) en su práctica, dentro de un cargo, funciones y/o área de desempeño específicas. En este sentido, la CPDD tiene un carácter oficial, con alcance para todos/as los y las docentes del territorio dominicano, de conformidad con la legislación educativa vigente en el país.

En el ámbito internacional, la gran mayoría de los sistemas educativos tienden a asumir y valorar alguna modalidad de la certificación del personal docente, como una estrategia para destacar la alta prioridad que dan a este instrumento cualificador, en estos tiempos de progresivos y acelerados cambios que se producen en las diferentes estructuras sociales, económicas y tecnológicas, todas las cuales se traducen en fuertes demandas respecto a las competencias docentes requeridas para guiar de manera efectiva las transformaciones en materia educativa.

Resultados de investigaciones realizadas sobre la calidad educativa demuestran que para mejorar el aprendizaje de los y las estudiantes, la calidad de la enseñanza es un factor clave, y por ende el desempeño individual y colectivo del principal actor que interviene en la organización y conducción del proceso enseñanza-aprendizaje, influye de manera determinante en los avances que a este respecto se puedan conseguir (Manzi y Sclafani, 2010; OCDE, 2009b).

Partiendo de las consideraciones anteriores, se reconoce que la calidad del sistema educativo se sustenta principalmente en la calidad de su personal docente. En tal sentido, el foco central para que el país tenga la capacidad de mejorar los resultados de los aprendizajes que se gestionan en los centros educativos, consiste en que el sistema se asegure de tener docentes bien formados(as), rigurosamente seleccionados y verificar de manera sistemática la relevancia y eficacia de su desempeño profesional. Para esto es imprescindible haber definido y establecido lo que se considera “buena enseñanza” (OCDE, 2011) en función del Currículo Nacional y los Estándares de Profesionalismo y Desempeño Docente.

Entre las experiencias sobre certificación docente más destacadas se citan las de algunos estados de los EE.UU, Canadá, Nueva Zelandia, Escocia (Reino Unido), Irlanda, Australia Occidental, Alemania, Francia, España, Taiwán, Japón y Corea. En América Latina y el Caribe se mencionan las experiencias de Chile, Perú, Colombia, Brasil, Venezuela (Municipio del Chacao), México y Puerto Rico, todos los cuales aportan y envían mensajes claros sobre las expectativas que tiene la sociedad respecto a la profesionalización, mejoramiento y calidad de la carrera docente. Todas tienen en común que parten de una base legal y establecimiento de estándares, los cuales se aplican en el marco de alguna visión o modelo de la carrera docente, en la mayoría de los casos al egresar de la formación profesional inicial para certificar competencias para ejercer la profesión docente.

Según Ingvarson y Kleinhenz (2006), los estándares representan un recurso transferible muy valioso para la certificación docente. Los centros escolares, los/as directores/as y los distritos educativos que quieran mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de sus estudiante, y “añadir un valor” a sus respectivas instancias, acogen con satisfacción las garantías de calidad que puede proporcionar la certificación, al asumir dicha certificación como una prueba de excelencia verificada.

Conforme lo plantean los autores citados en párrafo anterior, en un estudio realizado en Australia Occidental (2001), los/las docentes que han participado en algún proceso de certificación opinan que esta experiencia:

- Les ayudó para ser mejores profesores (92%)
- Fue una experiencia de desarrollo profesional eficaz (96%)
- Les capacitó para utilizar o aplicar mejor el currículo (89%)
- Contribuyó a mejorar su capacidad para evaluar el aprendizaje de sus alumnos (89%)
- Les permitió mejorar su interacción con alumnos (82%), padres (82%) y colegas (80%)

En el contexto de la República Dominicana, como política pública, la certificación docente se sustenta en un amplio marco normativo y programático (Artículos 136, 138, 145 y 150 de la Ley General de Educación 66'97; Artículo 42 literal "c" del Reglamento del Estatuto del Docente; Plan Decenal de Educación 2008-2018; Ley No. 1-12 sobre la Estrategia Nacional de Desarrollo; Pacto Nacional para la Reforma Educativa en la República Dominicana 2014-2030; y Plan de Gobierno 2012-2016).

Específicamente, en su Línea de Acción 2.1.1.5, la referida Ley 1-12 plantea una certificación docente basada en estándares, respecto a lo cual prevé acciones específicas para el logro de objetivos y metas dentro de una visión de proyecto de Nación. Señala, asimismo, que para llevar a cabo la meta deseada, se debe crear una instancia, regulada por el órgano rector del sistema educativo, la cual tendría la responsabilidad de aplicar el sistema de certificación y recertificación de la idoneidad del personal docente, técnico-docente y administrativo-docente para un sistema educativo de calidad.

En lo que concierne al Pacto Nacional para la Reforma Educativa (numeral 6.7), dispone promover procesos de certificación profesional del personal docente de todos los niveles, ciclos, modalidades y subsistemas, conforme con estándares de calidad nacionales e internacionales, y respetando los derechos adquiridos de los/las docentes previstos en la ley. Por otra parte, en el Plan de Gobierno 2012-2016 se asume la certificación docente como una prioridad para mejorar la calidad del Sistema Educativo Preuniversitario Dominicano, y los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente, puestos en vigencia mediante la Resolución No. 17-2014, los cuales proveen el marco y orientación técnica básica para su cumplimiento.

En adición a las referencias normativas y programáticas del Sistema Educativo Preuniversitario Dominicano, las experiencias internacionales sugieren que "en el país podría considerarse incorporar el mecanismo de certificación de la carrera docente, luego de una finalización exitosa del periodo de prueba en la fase de inducción y al buen desempeño verificado, en referencia al cumplimiento de estándares, a la innovación y desarrollo de buenas prácticas. En el caso de docentes ya certificados, dicha certificación debe renovarse o revalidarse periódicamente (Meta Educativas 2021).

II. Aplicación de los Estándares en el Tramo Procesual de Certificación del Profesionalismo y Desempeño Docente

En este tramo procesual los Estándares garantizan que la certificación se otorgue cuando hayan obtenido y verificado las requeridas evidencias, válidas y fiables, de profesionalismo y eficaz desempeño de las funciones y procesos educativos que desarrolla el/la docente. Esto es, el/la docente ha dado muestras convincentes, las cuales configuran un patrón coherente sobre los aspectos esenciales en función de los cuales se acredita el saber teórico y práctico en el nivel, área y contexto específico del desempeño de sus funciones.

Los Estándares son aplicados para la certificación del profesionalismo y desempeño, y contribuyen a impulsar a dignificar la carrera docente. Constituyen un potente instrumento para promover nuevas formas de enseñar, estimular el aprendizaje permanente, y propiciar la valoración y reconocimiento público de la condición y función docente (Rueda, 2009).

Al establecerse la *Certificación del Profesionalismo y del Desempeño Docente (PCDD)*, como un tramo procesual del Sistema de Carrera Docente, se proveen criterios cualificadores de la competencia para enseñar, y se crea la base de una cultura de fortalecimiento y desarrollo profesional continuo. En tal sentido, al aplicar los Estándares en este tramo de la carrera se fijan metas, parámetros y descriptores que evalúan el “saber y poder hacer” de los/las docentes para el logro de los aprendizajes y la disposición para realizar cada día su trabajo de forma eficaz y eficiente.

Los once estándares dan las pautas para el establecimiento del perfil de postulación, definición de los criterios para el diseño y aplicación de las pruebas, aportan orientaciones precisas para decidir sobre los aspectos a medir y valorar, y dan los parámetros para evaluar y calificar los resultados del proceso de CPDD, tomando como base los tres tipos de indicadores que a continuación se describen.

- *Indicadores de Conocimientos Esenciales (ICE)*: Permiten medir y valorar lo que saben y comprenden los/las docentes respecto a la profesión, las disciplinas que imparten, relacionados ambos con los aprendizajes de los y las estudiantes, las áreas disciplinares y el nivel de actualización de sus conocimientos y la práctica pedagógica en la comunidad educativa y desarrollo del proyecto curricular como modelo teórico-metodológico de transformación social.
- *Indicadores de Disposiciones Críticas (IDC)*: Proporcionan evidencias de compromiso ético personal y profesional de los/las docentes, como también la valoración humanista de sus funciones en la educación, donde éstos son el eje transversal para lograr las metas educativas.

- **Indicadores de Desempeño (ID):** Facilitan medir y valorar lo que los/las docentes hacen y pueden manejar para cumplir sus funciones y obtener logros educativos en términos del desarrollo en los procesos de enseñanza-aprendizaje, u otros procesos de gestión, y proveen la validación de sus destrezas, habilidades, capacidades y competencias, en el cumplimiento de los objetivos del proyecto educativo.

La utilidad y el uso de estándares en la Certificación Docente, su aplicación en términos operativos se enfoca en los siguientes componentes de este proceso:



Figura 1: Componentes del Proceso de Certificación del Profesionalismo y Desempeño Docente

2.1 Perfil de Postulación

El proceso para la CPDD, inicia con la interfase de verificación de expediente y definición del perfil de postulación referido a las características, aptitudes, destrezas, habilidades y competencias personales y profesionales identificadas y valoradas en la evaluación del desempeño. El perfil integra el nivel educativo y las experiencias profesionales a partir de los cuales se atribuye unos saberes, una capacidad de saber aplicar lo que conoce y una disposición para el trabajo que pueden traducirse y verificarse en base a evidencias de desempeño en el ejercicio de su quehacer educativo en el contexto escolar.

Para definir el perfil del/la postulante se debe tener en cuenta que todos/as los/as profesionales de los diferentes niveles, ciclos, áreas, modalidades y/o cargos directivos del sistema educativo preuniversitario, con demostrados saberes, conducentes a efectivas prácticas en las aulas y otros escenarios de su ejercicio profesional, pueden ser beneficiarios de la CPDD.

Los Estándares, a través de sus tres tipos de indicadores, aportan elementos para la definición del perfil que deben abarcar las condiciones y los requisitos bajo los cuales un/a docente puede postularse a las *Pruebas para la Certificación*, luego de ser confirmados en la interface de verificación de este proceso. La aplicación específica de dichos estándares en función de los indicadores es como sigue:

Cuadro 1: Estándares y Correspondientes Indicadores para el Perfil de Postulación

ESTÁNDARES	Perfil de Postulación		
	INDICADORES		
	Conocimientos Esenciales	Disposiciones Críticas	Desempeño
1.1. Desarrollo del/de la Estudiante.	1.1.4, 1.1.5, 1.1.6	1.1.7, 1.1.9, 1.1.10.	1.1.1, 1.1.2, 1.1.3.
1.2. Diferencias en el Aprendizaje.	1.2.7, 1.2.8, 1.2.9	1.2.10, 1.1.11, 1.2.12, 1.2.13.	1.2.1, 1.2.2, 1.2.4, 1.2.5, 1.2.6.
1.3. Ambientes de Aprendizajes.	1.3.8, 1.3.9, 1.3.10, 1.3.11.	1.3.12, 1.3.13, 1.3.14, 1.3.15.	1.3.1, 1.3.2, 1.3.3, 1.3.4, 1.3.6, 1.3.7.
2.1. Conocimiento del Contenido Curricular.	2.1.8, 2.1.9, 2.1.10, 2.1.11, 2.1.12.	2.1.13, 2.1.14, 2.1.15, 2.1.16	2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4, 2.1.5, 2.1.6
2.2. Desarrollo de Habilidades y Competencias.	2.2.9, 2.2.10, 2.2.12, 2.2.14, 2.2.15.	2.2.17, 2.2.19.	2.2.2, 2.2.3, 2.2.4, 2.2.5, 2.2.6, 2.2.7
3.1. Técnicas, Instrumentos y Tipos de Evaluación.	3.1.11, 3.1.12, 3.1.13, 3.1.16, 3.1.17.	3.1.18, 3.1.19, 3.1.20, 3.1.21, 3.1.22, 3.1.23.	3.1.1, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4, 3.1.5, 3.1.6, 3.1.7, 3.1.9.
3.2. Planificación de la Instrucción.	3.2.7, 3.2.9, 3.2.11, 3.2.12.	3.2.13, 3.2.15, 3.2.16.	3.2.1, 3.2.2, 3.2.4, 3.2.5, 3.2.6.
3.3. Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje.	3.3.10, 3.3.11, 3.3.13.	3.3.15, 3.3.16,	3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.4, 3.3.5, 3.3.8.
4.1. Comunicación y Lenguaje.	4.1.7, 4.1.8, 4.1.9, 4.1.10, 4.1.11.	4.1.13, 4.1.14, 4.1.15, 4.1.16, 4.1.17.	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4.
4.2. Desarrollo Profesional y Prácticas Éticas.	4.2.8, 4.2.9, 4.2.10, 4.2.11, 4.2.12.	4.2.13, 4.2.14, 4.2.15, 4.2.16, 4.2.17.	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.5, 4.2.6.
4.3. Liderazgo y Colaboración.	4.3.1, 4.3.2, 4.3.3.	4.3.17, 4.3.18	4.3.1, 4.3.2, 4.3.3, 4.3.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.7, 4.3.8.

2.2 Diseño y Aplicación de Pruebas

En la certificación docente se aplicarán diferentes procedimientos, técnicas e instrumentos para recopilar y procesar informaciones objetivas y subjetivas relevantes que permitirán documentar y legitimar el proceso, y los resultados que dan cuenta de las cualificaciones profesionales y competencias de los/las docentes.

Los tres tipos de indicadores definidos en los estándares se utilizan para seleccionar y diseñar las técnicas y sus respectivos instrumentos de aplicación, así como las variables particulares a ser seleccionadas e incluidas en las pruebas con garantía de objetividad, imparcialidad y transparencia. A continuación se especifican y describen las áreas a evaluar de acuerdo con cada tipo de indicador y técnicas de aplicación correspondientes.

2.2.1 Pruebas

Los estándares orientan el diseño de las pruebas de manera que los resultados sean portadores de validez y fiabilidad, y tengan el mérito para sustentar la certificación y el desarrollo de la carrera docente. Para la CPDD se aplican pruebas criteriosales y estandarizadas, cuyos reactivos miden conocimientos (fundamentales, generales y específicos), habilidades, destrezas, capacidades indispensables y disposiciones actitudinales respecto al ejercicio de la función docente. Estas pruebas, a su vez determinan las competencias, el acervo cultural y el nivel intelectual de un/a docente, como también su actualización profesional. La aplicación específica de los estándares en función de los indicadores se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 2: Estándares y Correspondientes Indicadores en el Diseño de Pruebas

ESTÁNDARES	Diseño de Pruebas		
	INDICADORES		
	Conocimientos Esenciales	Disposiciones Críticas	Desempeño
1.1. Desarrollo del/de la Estudiante.	1.1.5, 1.1.6	1.1.8, 1.1.9, 1.1.10	1.1.2, 1.1.3,
1.2. Diferencias en el Aprendizaje.	1.2.7, 1.2.8, 1.2.9, 1.2.10	1.2.11, 1.2.12	1.2.1, 1.2.2, 1.2.3, 1.2.4, 1.2.5, 1.2.6
1.3. Ambientes de Aprendizajes.	1.3.8, 1.3.9, 1.3.10, 1.3.11	1.3.12, 1.3.13, 1.3.14, 1.3.16	1.3.2, 1.3.3, 1.3.4, 1.3.5, 1.3.6, 1.3.7
2.1. Conocimiento del Contenido Curricular.	2.1.8, 2.1.9, 2.1.10, 2.1.11, 2.1.12	2.1.13, 2.1.14, 2.1.15, 2.1.16	2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4, 2.1.6, 2.1.7
2.2. Desarrollo de Habilidades y Competencias.	2.2.11, 2.2.12, 2.2.15, 2.2.16		2.2.1, 2.2.2, 2.2.3, 2.2.4, 2.2.5, 2.2.7, 2.2.8
3.1. Técnicas, Instrumentos y Tipos de Evaluación.	3.1.11, 3.1.12, 3.1.13, 3.1.14, 3.1.15, 3.1.16	3.1.18, 3.1.19, 3.1.21, 3.1.22, 3.1.23	3.1.1, 3.1.2, 3.1.5, 3.1.6, 3.1.7, 3.1.8, 3.1.9, 3.1.10
3.2. Planificación de la Instrucción.	3.2.7, 3.2.8, 3.2.9, 3.2.10, 3.2.11, 3.2.12	3.2.13, 3.2.14, 3.2.15, 3.2.16	3.2.1, 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4, 3.2.5, 3.2.6
3.3. Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje.	3.3.10, 3.3.11	3.3.15, 3.3.16	3.3.1, 3.3.2
4.1. Comunicación y Lenguaje.	4.1.7, 4.1.8, 4.1.9, 4.1.10, 4.1.11, 4.1.12	4.1.13, 4.1.14, 4.1.15, 4.1.16.	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5, 4.1.6.
4.2. Desarrollo Profesional y Prácticas Éticas.	4.2.8, 4.2.9, 4.2.10, 4.2.11, 4.2.12.	4.2.13, 4.2.14, 4.2.15, 4.2.16, 4.2.17, 4.2.18.	4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.2.5.
4.3. Liderazgo y Colaboración.	4.3.12, 4.3.13, 4.3.14, 4.3.15,	4.3.17, 4.3.18, 4.3.19, 4.3.20, 4.3.21, 4.3.22, 4.3.23, 4.3.24.	4.2.6, 4.2.7.

Estos indicadores servirán para la elaboración de las cuatro pruebas específicas, divididas en dos partes tal y como se muestran en la Figura 2.



Figura 2: Pruebas para la certificación del profesionalismo y desempeño docente.

2.2.2 Entrevista Escrita y Oral

La entrevista en el proceso de CPDD, constituye una técnica complementaria que tiene la finalidad de obtener información cualitativa fiable acerca de las disposiciones actitudinales y destrezas comunicativas que poseen los/las docentes al mostrar su habilidad y dominio en el uso de la lengua materna. Además verificara los datos obtenidos en las pruebas aplicadas con anterioridad. Se recogen informaciones autoevaluativas de los/las docentes respecto a la valoración de su ejercicio profesional de acuerdo al nivel, área, ciclo o modalidad en que se desempeñan. En sentido general, la entrevista busca conocer el nivel de dominio de la comunicación escrita y oral, articulada con otras dimensiones, tomando como base los estándares y sus indicadores se diseñará un protocolo de entrevista con su respectiva rúbrica evaluativa. A continuación se presentan los indicadores que se utilizarán en el diseño de la entrevista.

Cuadro 3: Estándares y Correspondientes Indicadores para la Entrevista

ESTÁNDARES	Entrevista		
	INDICADORES		
	Conocimientos Esenciales	Disposiciones Críticas	Desempeño
1.1. Desarrollo del/de la Estudiante.	1.1.6.	1.1.9.	1.1.3.
1.2. Diferencias en el Aprendizaje.	1.2.8, 1.2.10,	1.2.12,	1.2.1, 1.2.2, 1.2.3, 1.2.5, 1.2.6
1.3. Ambientes de Aprendizajes.	1.3.8	1.3.12, 1.3.13, 1.3.14, 1.3.15, 1.3.16	1.2.13,
2.1. Conocimiento del Contenido Curricular.	2.1.8, 2.1.9, 2.1.10, 2.1.11,	2.1.13, 2.1.14, 2.1.16,	1.3.2, 1.3.4, 1.3.5
2.2. Desarrollo de Habilidades y Competencias.	2.2.9, 2.2.11, 2.2.12, 2.2.13, 2.2.14.	2.2.2, 2.2.17, 2.2.18, 2.2.13, 2.2.19	1.3.6, 1.3.7
3.1. Técnicas, Instrumentos y Tipos de Evaluación.	2.2.15, 2.2.16.	3.1.18, 3.1.19, 3.1.20, 3.1.21, 3.1.22, 3.1.23,	2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4, 2.1.6
3.2. Planificación de la Instrucción.	2.2.17	3.2.13, 3.2.14, 3.2.15, 3.2.16	2.2.1, 2.2.3, 2.2.4,
3.3. Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje.	3.1.11, 3.1.12.	3.3.15, 3.3.16, 3.3.17.	2.2.5, 2.2.6, 2.2.7.
4.1. Comunicación y Lenguaje.	3.1.13, 3.1.14.	4.1.13, 4.1.14, 4.1.15, 4.1.16,	2.2.8.
4.2. Desarrollo Profesional y Prácticas Éticas.	3.1.15, 3.1.16.	4.2.13, 4.2.14, 4.2.15, 4.2.16, 4.2.17, 4.2.18.	3.1.1, 3.1.2, 3.1.3.
4.3. Liderazgo y Colaboración.	3.1.17	4.3.17, 4.3.18, 4.3.18, 4.3.20, 4.3.21, 4.3.22, 4.3.23, 4.3.24	3.1.4, 3.1.5, 3.1.7.

2.3 Aplicación de Criterios de Calificación para la Certificación Docente

En los Estándares se establecen los elementos criterios de calificación para la certificación docente; dicha calificación se otorgará de acuerdo con la siguiente escala:

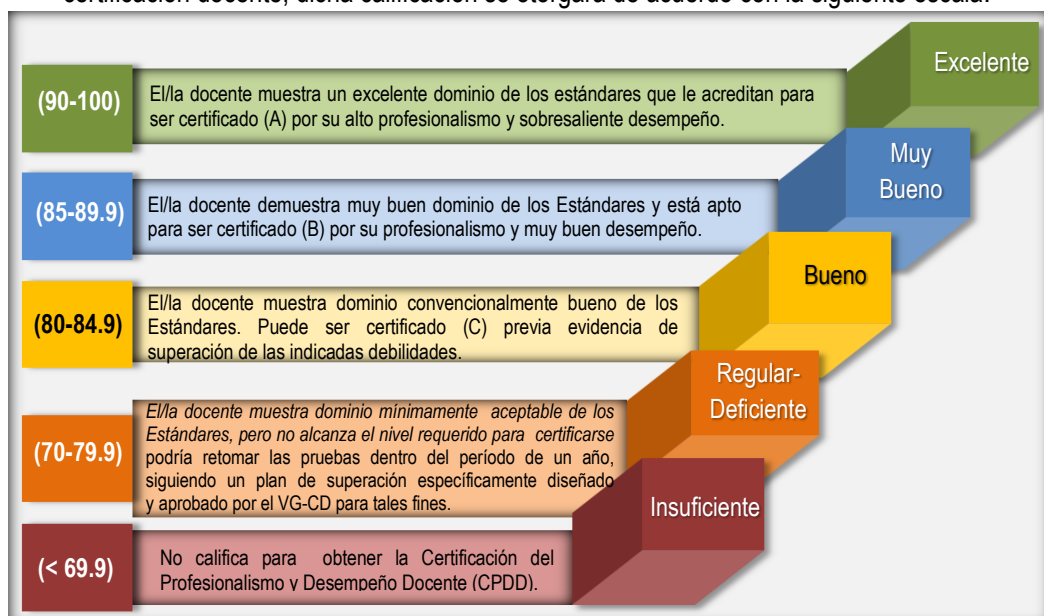


Figura 3: Escala de calificación según los resultados de las pruebas para la certificación docente.

2.3.1 Definición de los Criterios CPDD

Excelente (90-100): *El/la docente demuestra un excelente dominio o logro de los estándares que le acreditan para ser certificado por su alto profesionalismo y sobresaliente desempeño. Demuestra interés y compromiso con la profesión, autoevaluándose y reflexionando sobre la eficacia de la práctica docente que desarrolla en su ejercicio profesional. Investiga la efectividad de los diferentes métodos, estrategias y técnicas de enseñanza que utiliza para motivar a cada estudiante a revisar sus saberes (disposiciones). Utiliza eficientemente diferentes alternativas y procedimientos en el diseño de su planificación y evaluación buscando apoyar, verificar y documentar los avances de sus estudiantes (desempeño). Exhibe unos conocimientos generales y específicos profundos sobre el quehacer educativo y amplio bagaje cultural y lingüístico (conocimientos esenciales y disposiciones críticas). Posee una capacidad extraordinaria para resolver con éxito diferentes situaciones de manera flexible y creativa. Evidencia un desarrollo profesional que posibilitan la mejora continua de sus habilidades y competencias y las de sus pares con el propósito de proveer a los/las estudiantes situaciones de aprendizaje diversas que le preparen para la vida (disposiciones críticas). Certificación inmediata (A).*

Muy Bueno (85-89.9): *El/la docente demuestra muy buen dominio de los Estándares y está apto para ser certificado por su buen profesionalismo y notable desempeño. Provee evidencia de su alta competencia en lo que hace y cómo lo hace en su ejercicio profesional. Posee capacidad para resolver con éxito diferentes situaciones de manera flexible y creativa. Presenta buen dominio de los saberes generales y específicos del currículo y el área que enseña. Es reconocido por la comunidad educativa por su alto compromiso, desarrollo profesional, trabajo en equipo y la responsabilidad que demuestra para que sus estudiantes aprendan y así como para el mejoramiento del centro educativo u otro escenario de su desempeño. Presenta muy pocas debilidades y dificultades para desempeñar tareas específicas de su labor educativa que debiera superar para ser un/a docente de excelente profesionalismo y alto desempeño. Certificable sin requerimientos (B).*

Bueno (80-84.9): *El/la docente muestra dominio convencionalmente bueno de los Estándares. Demuestra que es competente en lo que hace y aplica en el aula como profesional de la educación. Tiene la capacidad de resolver diferentes situaciones de manera flexible y creativa. Revela un adecuado dominio de los saberes generales y específicos del currículo y el área que imparte. Es considerado como buen docente por la comunidad educativa por su compromiso con la profesión, su desarrollo profesional y la responsabilidad que demuestra para que sus estudiantes logren un aprendizaje significativo. Presenta debilidades y dificultades para desempeñar algunas tareas específica de su labor educativa que debe superar para ser un/una docente de excelencia en su*

profesionalismo y desempeño. Puede ser certificado previa evidencia de superación de las indicadas debilidades (C).

Regular-Deficiente (70-79.9): *El/la docente muestra dominio mínimamente aceptable de los Estándares, pero no alcanza el nivel requerido para certificarse. Revela tener un deficitario dominio de los saberes generales y específicos del área que enseña, así como considerables debilidades en el uso del lenguaje, disposiciones actitudinales y el desempeño mínimo en situaciones relacionadas con el quehacer educativo en el aula. Presenta dificultades para manejar aspectos del currículo y del área que enseña. El nivel de compromiso, responsabilidad profesional y su demostrada preocupación por el aprendizaje de sus estudiantes deben ser mejorados sustancialmente. No tiene los méritos suficientes para ser certificado en términos de su profesionalismo y desempeño docente. Podría retomar las pruebas para la certificación dentro del período de un año, siguiendo un plan de superación específicamente diseñado y aprobado por el VG-CD para tales fines.*

Insuficiente (< 69.9): *No califica para obtener la Certificación del Profesionalismo y Desempeño Docente. El/la docente postulante ha fallado en superar las pruebas y deberá esperar la próxima evaluación de su desempeño, luego de lo cual podrá postular a dichas pruebas siguiendo el procedimiento original establecido para este tramo de la carrera docente.*

2.3.2 Recertificación Docente

La condición de docente certificado se conservará siempre que este/a mantenga una calificación mínima de “Bueno” o superior en la evaluación del desempeño de sus funciones, y cuando fuere el caso, supere cualquier deficiencia o debilidad identificada. En tal sentido, dicha recertificación se realiza con la misma frecuencia establecida para la evaluación del desempeño docente.

La recertificación es un reconocimiento de las competencias actualizadas, innovación en la promoción de aprendizajes significativos, producciones creativas, investigaciones, publicaciones, logros y avances educativos notables revelados a través de los aprendizajes estudiantiles.

Síntesis de la aplicación de los Estándares y correspondientes indicadores según componentes del proceso de Certificación del Profesionalismo y Desempeño Docente:

Perfil de Postulación

- Aportan elementos para la definición de este perfil de postulación.
- Puntualizan las habilidades, capacidades y competencias profesionales identificadas, validadas y ponderadas en base a un perfil de postulación.

Diseño de Pruebas

- Aplican como metas, descriptores y parámetros que evalúan el “saber y poder hacer” los/las docentes.
- Viabilizan y orientan la definición de los criterios para el diseño de las pruebas para la CPDD.
- Posibilitan la selección de técnicas y sus respectivos instrumentos.
- Contribuyen a determinar las competencias, el acervo cultural, el nivel intelectual y desempeño de un(a) docente, como también su actualización profesional.
- Aportan orientaciones precisas para la toma de decisiones acerca de los aspectos a medir y valorar.

Entrevista Oral y Escrita

- Permiten obtener información confiable acerca de las disposiciones actitudinales y destrezas en el dominio eficaz del lenguaje.
- Ayudan a recoger informaciones autoevaluativas los/las docentes respecto a la valoración de su ejercicio profesional.
- Posibilita la evaluación del pensamiento analítico, crítico y sistemático en situaciones reales o simuladas a las cuales debe dar solución.
- Permiten obtener evidencias sobre el nivel de dominio de la comunicación oral y escrita.
- Orientan la elaboración del protocolo de entrevista con su respectiva rubrica evaluativa.

Definición de Criterios de Calificación para la Certificación y Recertificación Docente

- Proporcionan los elementos definitorios para el establecimiento de los criterios de evaluación y calificación para la CPDD.
- Garantizan que el/la docente certificado haya dado muestra válida y fiable de su profesionalismo y eficaz desempeño en los procesos que desarrolla en su actividad educativa.
- Constituyen el parámetro para evaluar y calificar los resultados del proceso de CPDD.

Figura 4: Síntesis de los Componentes del Proceso de Certificación del Profesionalismo y Desempeño Docente.

III. Consideraciones Finales

Son diversos los objetivos, metas e iniciativas que dan sentido y justifican la certificación docente, por lo que ésta se ha convertido en uno de los ejes centrales en las políticas públicas educativas a nivel nacional y de la regional latinoamericana. Esto es debido a que la *Certificación del Profesionalismo y Desempeño Docente (CPDD)*, legitima y acredita los conocimientos, disposiciones actitudinales, destrezas y competencias del/la docente en el contexto de su ejercicio. Y, mediante la aplicación de los Estándares, está articulada como parte del *Sistema de Carrera Docente*, representando el último tramo procesual en el que se reconocen los atributos y los méritos de profesionalismo, y se verifican las evidencias de efectivo de desempeño de funciones docentes.

La aplicación de los Estándares provee la base técnica y el lenguaje común del *Sistema de Carrera Docente* que promueve la atracción a y retención en la formación para la docencia de aspirantes talentosos; y estimula una formación de alta calidad que responda a los requerimientos de la sociedad dominicana. Además, esta aplicación de los Estándares provee criterios precisos impulsores de una mejora del proceso de ingreso selectivo al servicio y función docente mediante concurso de oposición; viabiliza el acompañamiento y orientación de los docentes principiantes para una efectiva inserción e integración al centro educativo y la comunidad; y dota al sistema del instrumento fundamental para la construcción y aplicación de las evaluaciones y pruebas en función de las cuales se califica el desempeño y se otorga la certificación, elementos críticos para el reconocimiento social y la dignificación docente.

Inspirados en la intención de lograr mejores resultados educativos, los Estándares y su efectiva aplicación en el tramo de la certificación proveen una sólida garantía de profesionalismo y desempeño de funciones docentes en el contexto del Sistema Educativo Dominicano. Además, dada su concepción y diseño conforme a las mejores prácticas internacionales en materia de estándares profesionales en el campo educativo, la certificación que resulte de su aplicación rigurosa cumplirá con requerimientos convencionales de calidad para ser reconocidos nacional e internacionalmente.

Concerniente al proceso *Certificación del Profesionalismo y Desempeño Docente* se destaca su relación con la evaluación periódica y la superación continua de conformidad con lo previsto por los Estándares, y el cumplimiento de las disposiciones normativas que rigen el Sistema de Carrera Docente.

Referencias

- Abell Foundation (2001). *Teacher Certification Reconsidered*. Baltimore, Maryland: The Abell Foundation.
- Bailanta, D. (2009). *La profesión docente: lecciones para diseñadores de políticas sobre reformas que funcionan. Políticas educativas y cohesión social en América Latina*, 131-175.
- Barber, M. y M. Mourshed, (2007). *How the best performing school systems come out on top*. Reporte de McKinsey & Co. Disponible en [http://mckinseyonsociety.com/downloads/reports/education/](http://mckinseyonsociety.com/downloads/reports/education/Como_hicieron_los_sistemas_educativos.pdf) Como hicieron los sistemas educativos.pdf.
- Bertrand, O. (2000). Evaluación y certificación de competencias y cualificaciones profesionales. OEI. Madrid.
- Bertrand, O. (2000). *Evaluación y certificación de competencias y cualificaciones profesionales*. Madrid: OEI.
- Boudier et al. (2002). "Certificación y legibilidad de la competencia". *Boletín Cinterfor*, núm. 152, p. 99-154.
- Brunner, J. J., Ferrada Hurtado, R. (2011). *Educación superior en Iberoamérica: informe 2011*. RIL.
- Cabrera-Rodríguez, F.A. (2011) Técnicas e instrumentos de evaluación: una propuesta de clasificación. [En línea] *REIRE, Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, Vol. 4, núm. 2, 112- 124. Accesible en: <http://www.raco.cat/index.php/REIRE>
- Darling-Hammond, L. & Bransford, John (eds.) (2005). *Preparing teachers for changing world: what teachers should learn and be able to do*. Hoboken-New Jersey: Jossey-Bass/Wiley.
- Darling-Hammond, L. (2001). *Standard setting in teaching: Changes in licensing, certification, and assessment*. *Handbook of research on teaching*, 4, 751-776.
- Delors, J. et al. (1996) La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI (París, UNESCO).
- Metas Educativas 2021 (2008). *La educación que queremos para la generación del bicentenario*, 41.
- Fortalecimiento de la Profesión Docente. Sistematización de talleres consultivos sobre Inserción y Certificación Docente. Ministerio de Educación (MINERD), Organización de Estados Americanos (OEI) y Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.
- Hunt, B. C. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*.
- Ingvarson, L., & Kleinhenz, E. (2006). *Estándares profesionales de práctica y su importancia para la enseñanza*. *Revista de educación*, (340), 265-298.

- Irigoín, M. y Vargas, F. (2002). Certificación de competencias. Del concepto a los sistemas. Boletín Cinterfor. N°152, pp 75-88.
- Ley General de Educación, Secretaría de Estado de Educación y Cultura (SEEC), 1997. Disponible en www.educando.edu.do. (Recuperado el 2 de marzo del año 2015).
- Ley No. 451-08 (modificaciones a la Ley General de Educación No. 66-97). (Recuperado 06 de marzo del año 2015).
- Ley Orgánica de Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana 2010-2030. Disponible en www.procuraduria.gov.do. Recuperado el 30 de enero del año 2015.
- López Gordillo, D. B. C. (2015). *La educación universitaria en la formación del abogado frente al siglo XXI* (Doctoral dissertation).
- Metas Educativas, 2010, Consulta Nacional, Serigraf, S.A., Santo Domingo.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), 2014. Oficina de Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente, Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente.
- Morales Suárez, I., Borroto Cruz, R., y Fernández Oliva, B. (2005). Políticas y estrategia para la transformación de la educación superior en América Latina y el Caribe. *Educación Médica Superior*, 19(1), 1-1.
- Namo De Mello, G. (2005). *Profesores para la igualdad educacional en América latina. Calidad y nadie de menos*. Revista PREALC, 1.
- OCDE (2011). *Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos docentes: Consideraciones para México*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264059986-e>.
- Ordenanza 09'2003. Disponible en www.educando.edu.do. Recuperado el 30 de enero del año 2014.
- Ordenanza 3'2001 - Orden departamental 5'2004. Disponible en www.educando.edu.do. (Recuperado el 30 de enero del año 2015).
- Ordenanza 8'2004 - Orden departamental 10-2013. Disponible en www.educando.edu.do. (Recuperado el 30 de enero del año 2015).
- Plan Decenal de educación 2008-2018. Secretaria de Estado de Educación (SEE). Segunda edición.
- Plan Reformulación de la Formación Docente, 2010. Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT).
- Ravela, P., Arregui, P., Valverde, G., Wolfe, R., Ferrer, G., Martínez Rizo, F., & Wolff, L. (2008). Las evaluaciones educativas que América Latina necesita. *RIEE. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*.

- Ravitch, D. (1996). *National Standards in American Education: A Citizen's Guide*. Brookings Institution, 1775 Massachusetts Ave., NW, Washington, DC 20036.
- Ravitch, D. (1996:11). *National Standards in American Education: A Citizen's Guide*. Brookings Institution, 1775 Massachusetts Ave., NW, Washington, DC 20036.
- Reglamento del Estatuto del Docente (2003) Secretaría de Estado de Educación. Santo Domingo, República Dominicana.
- Rodríguez, J. M. (2011). Métodos de investigación cualitativa. *Revista de Investigación Silogismo*, 1(08).
- Rueda, A. (2009). *Competencia, cualificación, sistema de cualificaciones profesionales y formación asociada a las cualificaciones. Los retos actuales de la educación técnico-profesional*.
- Ruiz Bueno, C. (2006). La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate. In *Educación* (pp. 133-150).