

Nota de trabajo #66

Siete años del Pacto Nacional para la Reforma Educativa (V): Avances hacia una cultura de evaluación

Autora: Laura Calventi

Las Notas de Trabajo son instrumentos que utiliza el Equipo Técnico de EDUCA a la hora de investigar sobre un determinado tema vinculado a la educación. Las Notas de Trabajo constituyen insumos fundamentales para posiciones institucionales reflejadas en productos publicables de la institución. Las Notas de Trabajo no necesariamente comprometen la opinión de la institución ni de los miembros de su Junta Directiva.

La intención de las últimas Notas de Trabajo de EDUCA buscan informar sobre el estado de situación de los diferentes compromisos asumidos en el Pacto Nacional para la Reforma Educativa, firmado en el año 2014 y cuyos planteamientos tienen plena vigencia hasta 2030. Entre los acuerdos del Pacto, se consideró la promoción de una cultura de evaluación en el sistema educativo en beneficio de la toma de decisiones informadas y basadas en la evidencia. Aunque este aspecto podría decirse que es un eje transversal del Pacto, el apartado No. 6 concentra los compromisos generales en ese sentido, agrupándolos bajo el título “*Sobre la instalación de una cultura de evaluación en el sistema educativo dominicano*”.

Este apartado, como los demás, ha impulsado políticas públicas y acciones que apuntan hacia la concreción de los planteamientos y acuerdos establecidos. Si bien en algunos compromisos hubo poco o ningún avance, en otros sí. En particular en la función educativa del Estado administrada por el MINERD.

Se ha emprendido un proceso de transformación del sistema de evaluación nacional que contempla evaluar por competencia a todos los ciclos del sistema. De tal manera que la información continua, representativa y comparable sean soportes para la toma de decisiones y políticas públicas en términos de formación, ajuste, revisión curricular continua y medición de aprendizajes en general; así como también de estrategias metodológicas que apunten hacia la mejora y crecimiento de la oferta educativa medida en resultados.

También se avanzó en la definición de procesos para los concursos de oposición para el ingreso a la carrera docente basados en el mérito. Como consecuencia, se aumentaron las exigencias en relación con los requisitos mínimos de ingreso, ajustados al perfil docente esperado para la transformación educativa. Aquellos que no alcanzan el puntaje de corte para el perfil requerido, no pasan al registro de elegibles. Este proceso se diseñó e implementó en varias ocasiones, sabiendo que cambiar en su totalidad los perfiles docentes llevaría unos 10-15 años. Este fue el primer paso para garantizar el futuro de la educación junto con la decisión de la transformación de la carrera docente, reconociendo que el docente es vital para lograr todos los objetivos planteados en las propuestas educativas y mientras más desarrollado y competitivo sea su perfil, mayor garantía de educación de calidad tendremos. El concurso aun siendo mejorable, es un logro sin precedentes en comparación a los formatos irregulares e informales de selección de

maestros que manejaba el sistema. El MINERD ha continuado la mejora progresiva de las pruebas a ser rendidas y aprobadas por los candidatos y para un próximo proceso, que está anunciado, pero aún sin fecha, cuenta con un conjunto de pruebas nuevas alineadas a los Estándares del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente, los cuales han servido de referente también para otros tramos de la Carrera.

En ese mismo sentido en el año 2018, el IDEICE (Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa) concluyó una evaluación de desempeño docente con asesoría técnica de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). Sus resultados sirvieron de referencia para incentivos salariales a los docentes. Dado que aún no está formalizada la instancia que tendrá a cargo la siguiente evaluación de desempeño docente, es incierto determinar si el sistema será capaz de tomar ventaja de la capacidad y experiencia instalada en IDEICE; así como el avance realizado en el esquema evaluativo.

Se destacan también los procesos de selección y evaluación de directores regionales y distritales. Bajo la Ordenanza 24-2017 se definió un Sistema de Selección para responder a la necesidad de tener instancias territoriales de la educación con independencia técnica y formación pertinente para desarrollar e implementar una propuesta educativa mucho más exigente que las anteriores. En adición, el IDEICE diseñó y aplicó, un proceso de evaluación del desempeño a estos directores. A pesar de que sus resultados estaban ya listos para el primer año de gestión de aquellos escogidos en el proceso competitivo de 2017, éstos no fueron publicados. Asimismo, recientemente, este grupo fue removido de sus puestos seleccionándose nuevos de forma provisoria, pero sin mediar ningún proceso competitivo como mandata el Pacto.

No debe quedar fuera que el MINERD cuenta con un Sistema de desempeño institucional diseñado para promover la instauración de una cultura orientada al logro de resultados, uso de tecnologías digitales para hacer seguimiento en tiempo real al desempeño de la Sede del MINERD, las regionales, los distritos y los centros y, mejorar continuamente. El diseño integral, y sus avances concretos, son clave como punto de partida para evitar un diseño paralelo. Existe una propuesta para la creación de una unidad impulsora, Gabinete Ministerial, indicadores de las diferentes capas, su metodología de trabajo, métodos de diálogos de desempeño, definición de roles en las diferentes capas, entre otras. Algunos de estos avances aún no están oficialmente integrados al MINERD y otros sólo se han implementado de forma parcial.

No se pretende aquí profundizar sobre cada uno de los compromisos asumidos en el Pacto Educativo en este apartado 6. En la mayoría como se ve, existen avances que son tangibles. El mensaje central donde se quiere colocar la atención es que el reto, aún pendiente, es trabajar en la sostenibilidad de los esfuerzos, y entender el proceso como uno permanente para lo cual la evaluación es una fase obligatoria, precedida por el correcto diseño de las políticas y la gestión de éstas.