

Transformación desde el
Corazón de la Educación



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



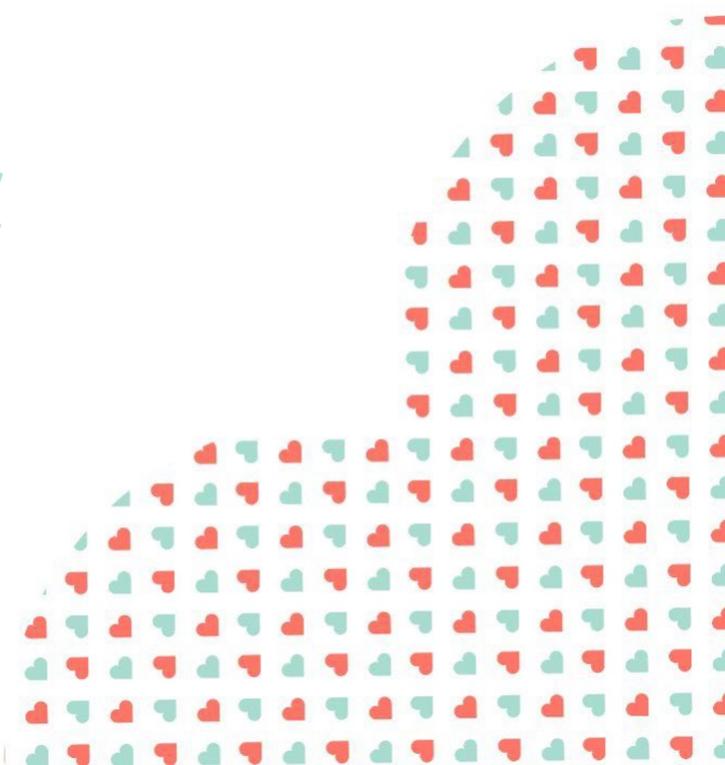
GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA
EDUCACIÓN



Experiencia Integra.

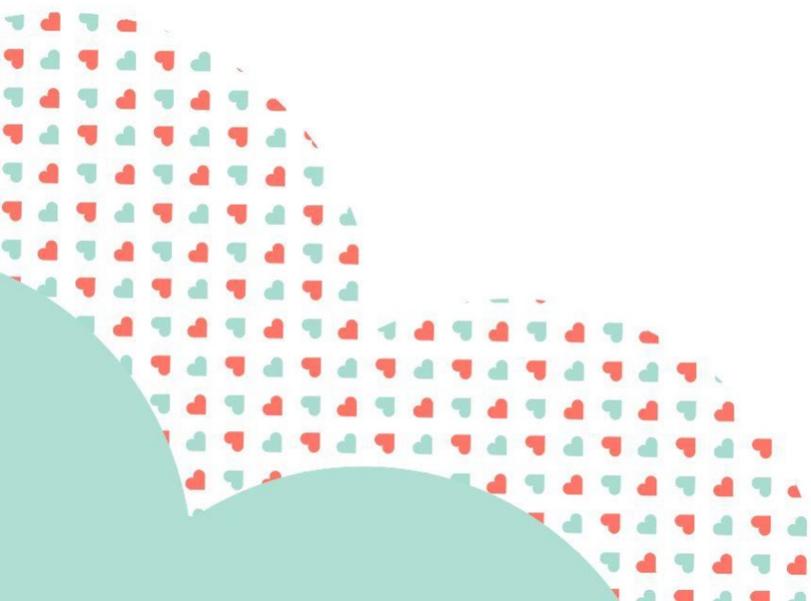
Modelo de Desempeño Institucional.

 Congreso 512



Objetivo.

Conocer el Modelo de desempeño Institucional y sus componentes partiendo de la experiencia de Monte Plata implementando las rutinas de desempeño.



Los tropiezos de un año escolar que cuestiona la política educativa de RD

El MinerD ha enfrentado situaciones que cuestionan la transparencia de los procesos

Socorro Arias
Santo Domingo - abr. 18, 2022 | 12:01 a. m. | 6 min de lectura



El año escolar entra en su etapa final, pues las evaluaciones se realizarán del 1 al 15 de junio. (PEDRO BAZIL.)



EDUCACIÓN

“El currículo dominicano está bien diseñado, pero mal aplicado”

Artículo

Jaclin Campos
jaclin.campos@listindiario.com
Santo Domingo, RD

La escuela tradicional, en la que el profesor lo sabía todo y los alumnos fungían como espectadores, se ha vuelto arcaica. La escuela, hoy, debe aplicar metodologías activas que mantengan la atención del alumno y promuevan el desarrollo de las habilidades y destrezas que este necesita para afrontar los retos del siglo XXI.

Así lo asegura el educador español **Javier Torres González, experto en dirección y gestión de centros educativos**, para quien “no podemos seguir educando como hace 40 años para problemas de hace 40 años”.

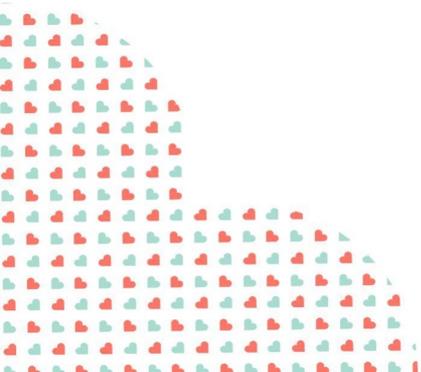


El maestro debe migrar a un sistema de enseñanza "experiencial y significativo", en el que los aprendizajes se vinculen a la vida real. Solo de ese modo el alumno entenderá que lo que ve en el aula tiene alguna utilidad. ISTOCK



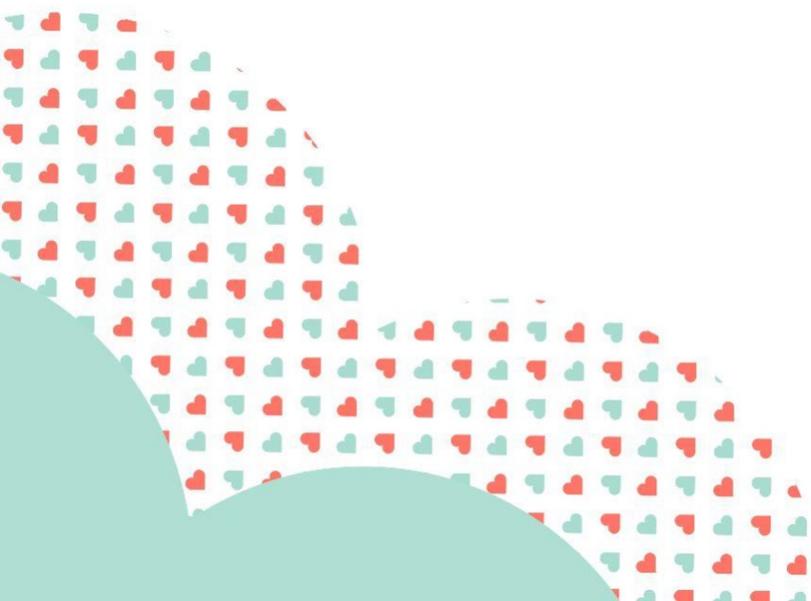
Acceder a Menti.com

Código: 6938 2876

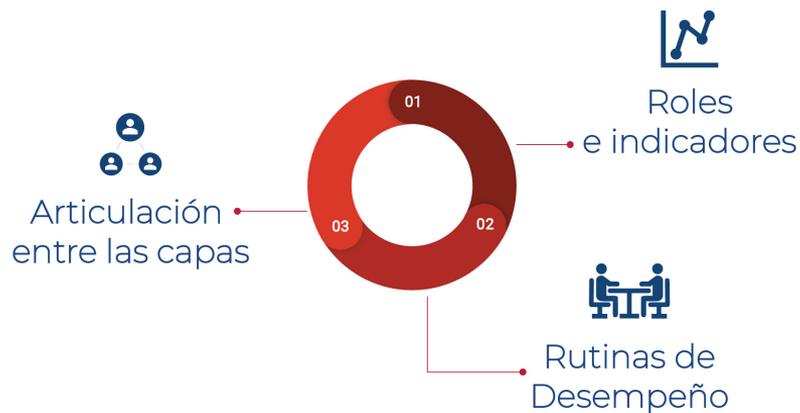


Proyecto Integra.

Es un proyecto que persigue transformar el sistema de gestión y medición e implementar un proceso de mejora continua en el sector educativo pre-universitario.



Componentes del Modelo de Desempeño Institucional (MDI)





1. Roles e indicadores

Claridad conceptual
y funcional de roles
y métricas para medir
el desempeño.



1

Centro

Prestar el servicio educativo a los estudiantes y **gestionar el aprendizaje** de los estudiantes

2

Distrito

Proveer un **acompañamiento y apoyo a la gestión pedagógica** del centro
Orientar los **procesos pedagógicos y administrativos para garantizar el cumplimiento** de los planes y la **calidad educativa** en los centros educativos de su jurisdicción

3

Regional

Gestionar los **recursos humanos, físicos y económicos** para garantizar la **calidad educativa**

4

Sede

Garantizar la **calidad educativa** ejerciendo **coordinación y control de la implementación de la política** en su jurisdicción

Definir las políticas y normas y proveer recursos para la implementación de las políticas
Controlar y evaluar la acción educativa pública y privada



3. Articulación entre las capas

Claridad en los roles
y procedimientos
de las interacciones
de las capas.

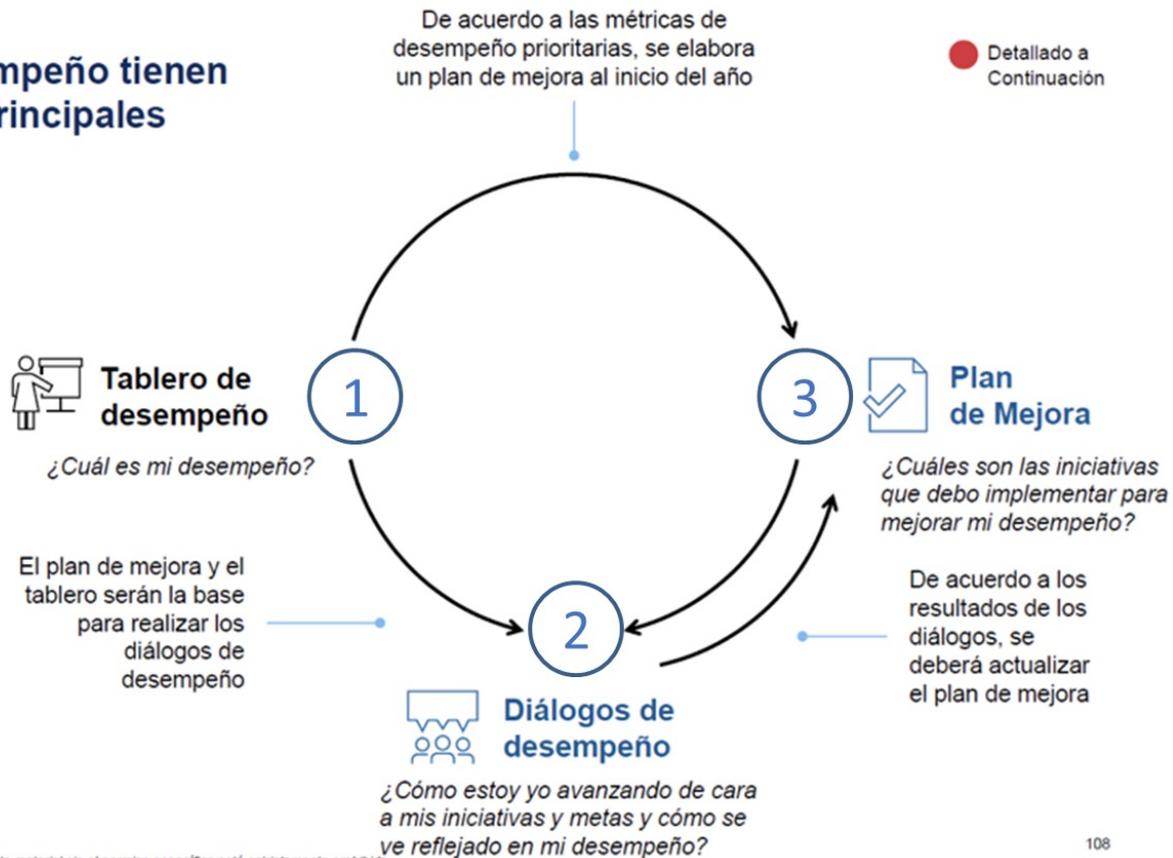


2. Rutinas de Desempeño

Metodología de diálogos
de desempeño y planes
de mejora.



Las rutinas de desempeño tienen tres componentes principales



Existen tres roles claves a ser definidos en todas las demarcaciones para el seguimiento de los indicadores

	 Rol	 Regional	 Distrito	 Centro	 Sede
 Líder	<p>Responsable de liderar los diálogos de desempeño y supervisión de los tableros y los diálogos</p> <p>Realizar plan de mejora de la unidad y revisar planes de mejora de las unidades del territorio</p>	Director de Regional	Director de Distrito	Director de Centro	Dirección de control territorial
 Agente del cambio¹	<p>Responsable de verificar que las reuniones estén sucediendo con la frecuencia y metodología sugerida</p> <p>Responsable de identificar personas con resistencia al cambio y trabajar con el líder para buscar soluciones</p>	Encargado División de Planificación	Encargado Unidad de Planificación	Coordinador	Agente de Cambio de la Sede
 Encargado del tablero²	Responsable de asegurar la actualización a tiempo del tablero para los diálogos de desempeño	Secretaría Ejecutiva	Secretaría Ejecutiva	Secretaría	Despacho de la Dirección de control territorial

1. Los roles para Agente de Cambio son sugeridos pero pueden ser cambiados de acuerdo al perfil específico de cada caso
2. El Encargado del tablero es un rol interino hasta que el tablero sea actualizado en su totalidad en tiempo real

Tableros de Desempeño.



EDUCACIÓN

Dirección de Desempeño Institucional
Tablero para Centros Educativos

Nivel de
Indicadores



Misionales



Gestión

Indicadores Misionales



Porcentaje de los estudiantes de 3 grados en el nivel satisfactorio (nivel 3) de las pruebas diagnósticas de español y matemática.



% de docentes con desempeño en la categoría insuficiente de la evaluación docente.



Porcentaje de los estudiantes de 6 grados en el nivel satisfactorio (nivel 3) de las pruebas diagnósticas de español y matemática.



Tasa de sobriedad para todos los niveles



Porcentaje de los estudiantes de 3 grados de secundaria de las pruebas diagnósticas.



Tasa de promoción, repitencia y abandono para todos los niveles.



Tasa de cobertura para todos los niveles.

Ejercicio con los Tableros de Desempeño.

Tablero de los Centros Educativos

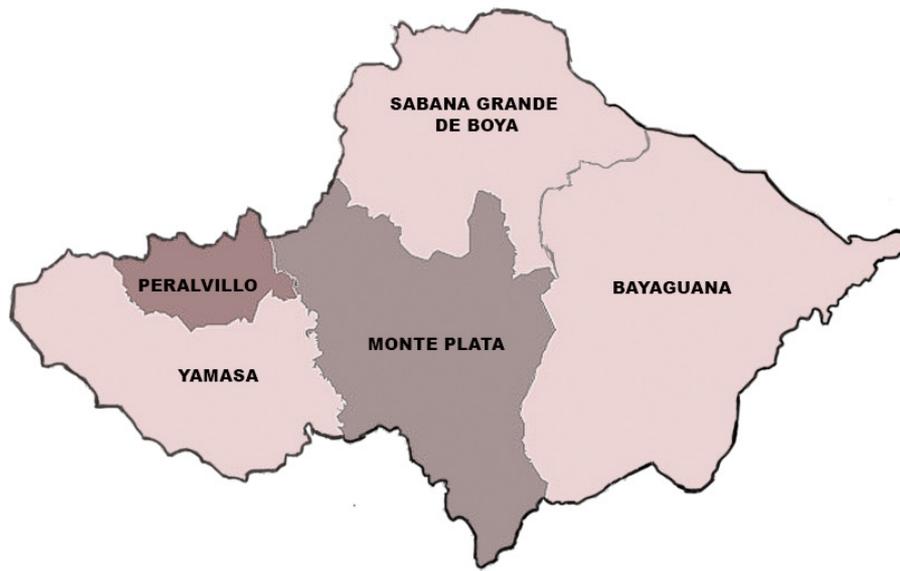


El MDI en la Regional 17.



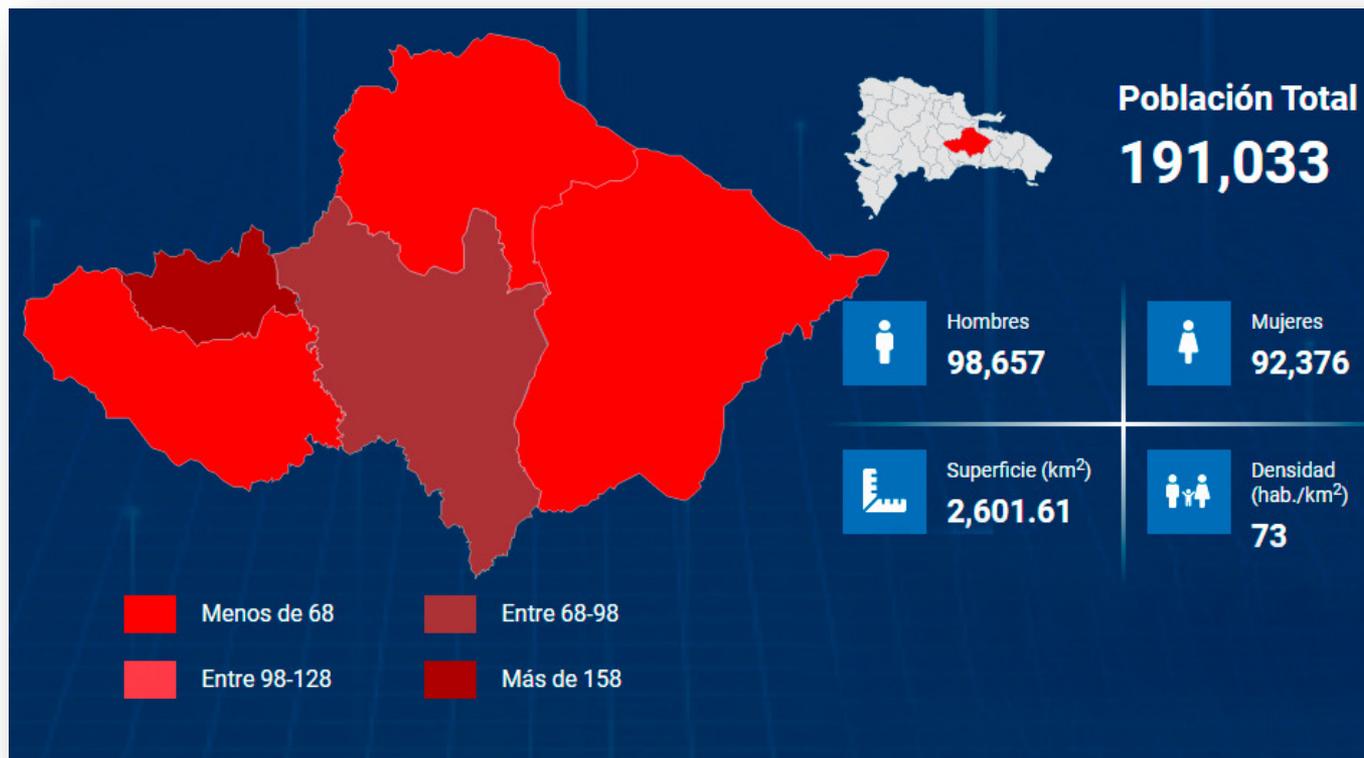
Regional de Educación 17 Monte Plata

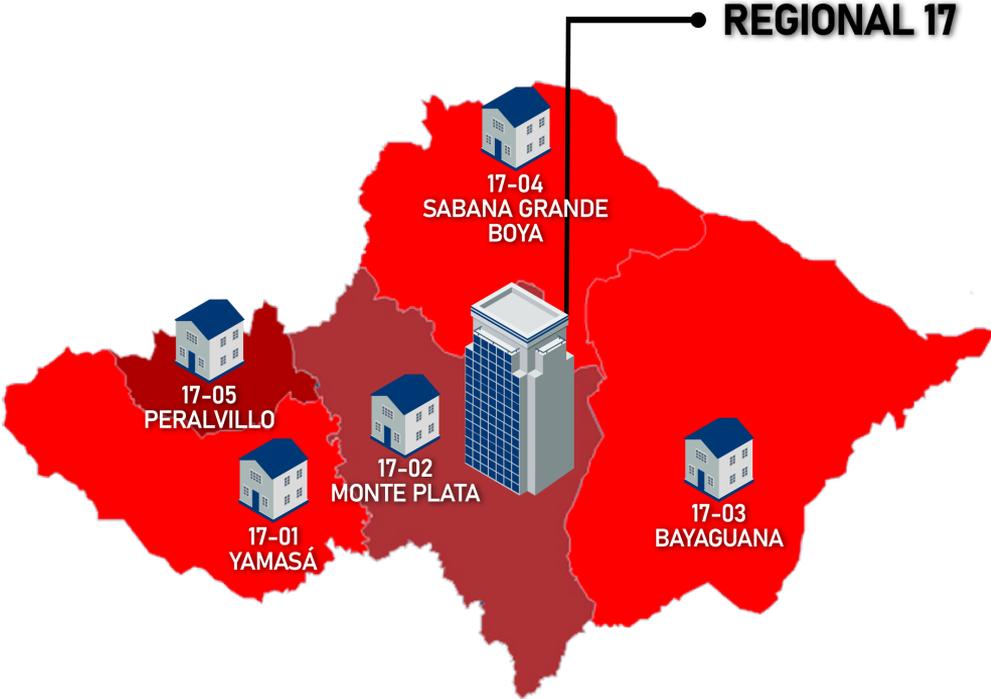
Contextualización



Regional de Educación 17 Monte Plata





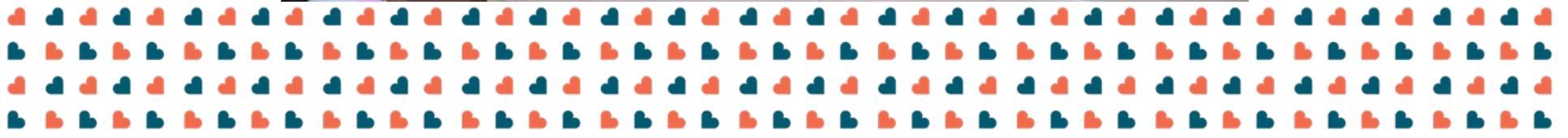


Su experiencia en la implementación del Modelo de Desempeño Institucional





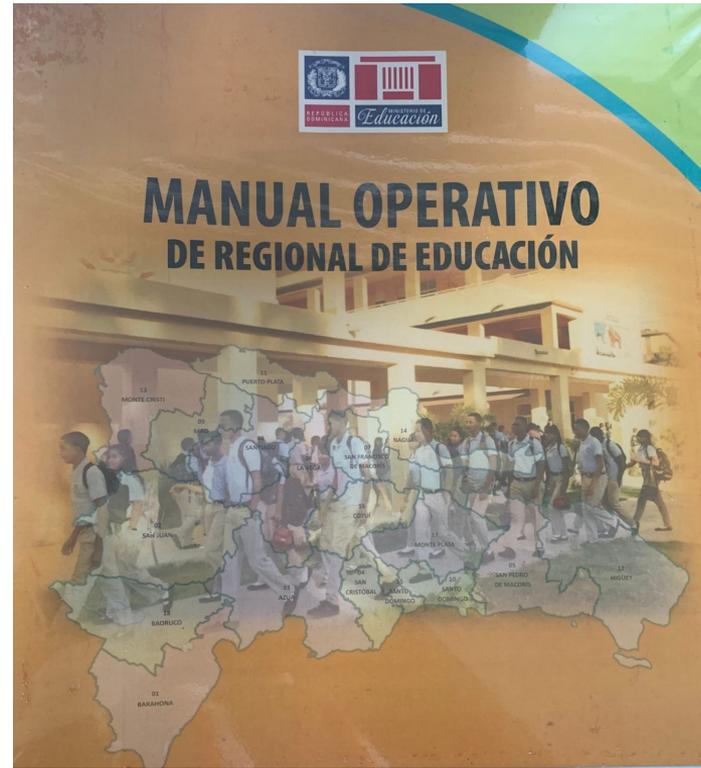
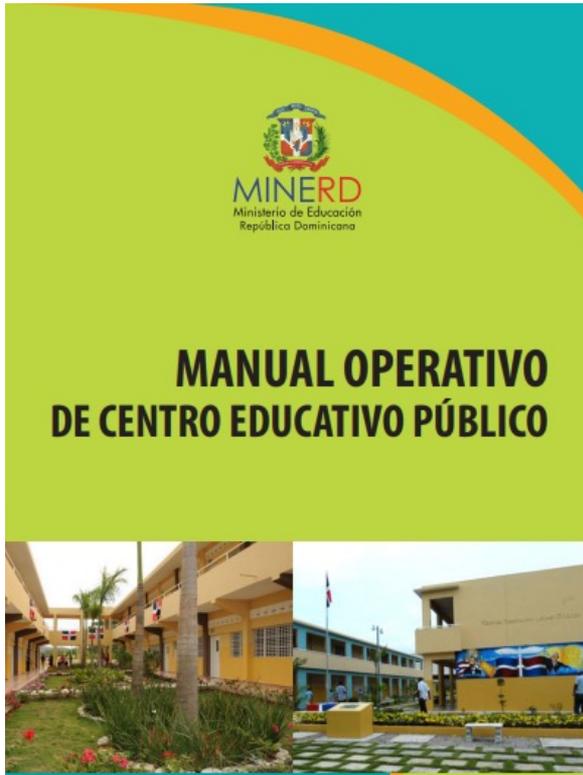














- ❖ **Proyecto Educativo de Centro**
- ❖ **Proyecto Curricular**
- ❖ **Planes de Mejora**
- ❖ **Plan Operativo Anual**



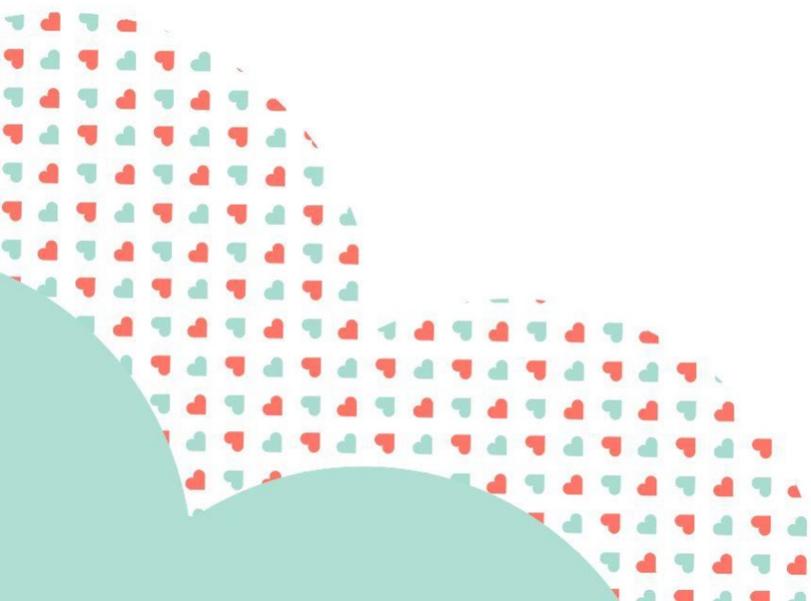
Equipo de Gestión



INTEGRA MDI



Encuesta de Satisfacción.



Transformación desde el
Corazón de la Educación

Gracias