

Instructivo general y criterios para la certificación de acciones de formación docente en servicio.

I. ANTECEDENTES.

1. Características generales.

Las acciones formativas de desarrollo profesional, de acuerdo a la Ley N° 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, son actividades gratuitas para los profesores.

Su diseño debe atender a principios de calidad y pertinencia según las políticas diseñadas para el desarrollo y la mejora continua profesional de las capacidades docentes.

Corresponde tanto al Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, como a los sostenedores, impartir la formación para el desarrollo.

Para ello, toda acción formativa debe considerar la información que proporcione el Sistema de Reconocimiento del Desarrollo Profesional Docente y el Marco para la Buena Enseñanza y del desempeño docente de manera de dar respuesta a las necesidades de calidad y pertinencia.

2. Objetivos generales.

El objetivo de la formación para el desarrollo profesional docente es contribuir al mejoramiento continuo del desempeño profesional de los docentes, mediante la actualización y profundización de sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos, la reflexión sobre su práctica profesional, en forma individual o a través del trabajo colaborativo con otros docentes y profesionales, de manera de facilitar el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades para el desempeño docente en un contexto educativo identificado. Esto, considerando realidades escolares y el potencial de desarrollo de capacidades de mejoramiento en trayectorias de mejora continua de los profesores en la carrera docente y, especialmente, de aquellos docentes que se encuentran en los primeros años de ejercicio profesional.

El desarrollo profesional docente intencionado en acciones formativas debe considerar la función que desempeña el docente, las necesidades derivadas del plan de mejoramiento, del proyecto educativo del respectivo establecimiento y las asociadas a su contexto cultural y el territorio donde se emplaza.

II. FORMACIÓN IMPARTIDA POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN.

El Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, al velar por el desarrollo profesional de los docentes, debe asegurar la calidad de las acciones formativas que certifica, determinándola a través de procesos de evaluación de la formación que imparte y los que establezca la política docente.

Las acciones formativas pueden ser impartidas directamente por el Ministerio, a través del Centro o con la concurrencia de Universidades acreditadas o instituciones sin fines de lucro certificadas por éste. El diseño de estas actividades debe favorecer la progresión en los tramos y propender a que los docentes accedan a tramos superiores de la carrera docente.

Es tarea del Centro establecer una oferta de formación que considere los requerimientos de desarrollo de los docentes detectados a través de información entregada por el Sistema de Reconocimiento del Desarrollo Profesional Docente, por el Sistema de

Evaluación de Desempeño Docente y las necesidades que se identifiquen por diversos medios de las comunidades educacionales.

En este contexto deberá procesar y sistematizar para efectos del diseño de los acciones de formación, la información entregada por sostenedores y directores respecto de las necesidades de formación de los docentes de su establecimiento.

En la misma línea, al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, de acuerdo a Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 1996, (Estatuto Docente) modificado por la Ley 20.903, le corresponde la certificación, previa a su implementación, de todas las actividades formativas que se desarrollen por el Ministerio de Educación. Por tanto, las distintas Divisiones, Secretarías Ministeriales y programas de este ministerio que contemplen desarrollar actividades formativas, deberán previamente coordinarse con el Centro, para tal efecto.

Será prioritario desarrollar acciones formativas para los grupos de docentes que se encuentren en sus primeros 4 años de ejercicio y aquellos que no hayan logrado avanzar al tramo profesional temprano en su primer proceso de reconocimiento profesional.

III. PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS.

Para certificar por el Centro las acciones formativas se deben identificar primeramente las siguientes posibilidades:

- Certificación de acciones de formación catalogadas por el Centro a través de la categoría “Programa de especialización para actores del sistema educacional”, del Convenio Marco ID N° 2239-9-LP14, sobre “Capacitación y formación”.

Deben certificarse todas las acciones de formación ejecutadas por universidades acreditadas o instituciones públicas o privadas sin fines de lucro, incluso aquellas que hayan sido previamente catalogadas por el propio Centro a través de esta categoría.

- Certificación de acciones formativas ejecutadas por Universidades extranjeras. En relación a este tema, se presenta el problema de la exigencia expresa de la acreditación a estas instituciones.
 - Dado que la exigencia de la acreditación, regulada en la Ley N° 20.129, no resulta aplicable a las universidades extranjeras, e igualmente, no cabe aplicar a su respecto las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 2009, estas deben ser consideradas, para efectos del trámite de su certificación, instituciones públicas o privadas, debiendo cumplir el requisito de estar constituidas como personas jurídicas sin fines de lucro.
 - Atendido lo anterior, en relación al requisito previsto en el artículo 12 quáter romano iii., atendido que la existencia de las personas jurídicas se rigen por la ley del lugar de su constitución, a estas instituciones les corresponderá acreditar que se encuentran organizadas como personas jurídicas sin fines de lucro, mediante la documentación correspondiente, expedida por las autoridades competentes del respectivo país, autenticadas de conformidad a la normativa común.

En síntesis, el Centro podrá impartir, en colaboración con otras instituciones, sean universidades acreditadas e instituciones públicas o privadas, nacionales o extranjeras, solo acciones de formación o programas que estén certificados. Las acciones de formación serán certificadas por el Centro a través de la aplicación de un **modelo de evaluación de la calidad de la formación continua de los profesores**.

Para estos fines, deberá mantener el Registro Público de acciones de formación y programas certificados y contará con un sistema de seguimiento. Podrá sancionar a las instituciones que han certificado acciones de formación y programas, cuando

corresponda, de acuerdo a lo señalado en el artículo 12 sexies del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación y su reglamento

1. Acciones formativas por certificar.

Pueden certificarse:

- Las acciones de formación que soliciten universidades acreditadas y que cumplan con los requisitos establecidos.
- Las acciones de formación que presenten instituciones públicas o privadas, nacionales o extranjeras, organizadas como personas jurídicas sin fines de lucro, y que cumplan con los requisitos establecidos.

En el caso de instituciones de educación superior, solo se pueden certificar acciones de formación de universidades acreditadas y centros de formación técnica e institutos profesionales, sin fines de lucro. No pueden certificarse acciones de formación de universidades no acreditadas.

2. Requisitos institucionales para certificar acciones formativas o programas.

2.1. Para las universidades acreditadas:

- Cuenten con profesionales y recursos materiales necesarios para impartir el curso.
- Cuenten con una metodología adecuada y objetivos consistentes y pertinentes para la formación.

2.2. Otras instituciones:

- Cuenten con profesionales y recursos materiales necesarios para impartir el curso.
- Cuenten con una metodología adecuada y objetivos consistentes y pertinentes para la formación.
- Cuenten con experiencia en formación de profesionales de la educación.
- Cuenten con experticia en la disciplina relacionada con el curso.
- Estén organizadas como personas jurídicas sin fines de lucro.

3. Procedimiento de certificación.

Las instituciones que deseen certificar sus acciones de formación o programas ante el Centro, deberán solicitarlo a través de un formulario tipo que proporcionará este organismo, y de acuerdo a las instrucciones que este imparta para tales efectos.

La institución solicitante deberá ingresar a través de la Oficina de Partes del Centro, ubicada en calle Nido de Águilas N° 14.557, comuna de Lo Barnechea, Región Metropolitana, los siguientes antecedentes:

A.- Formulario tipo proporcionado por el Centro, el cual deberá ser completado de acuerdo a las instrucciones que este imparta para tales efectos. Este documento dará cuenta del cumplimiento por parte de la actividad formativa cuya certificación se solicita de conformidad de la propuesta con las cuatro dimensiones contempladas en el Instructivo general y criterios para la certificación de acciones de formación docente en servicio (contextualización, diseño pedagógico, condiciones organizativas y de gestión y, por último, implementación y seguimiento), que permiten asegurar el cumplimiento de los criterios de calidad y pertinencia.

B.- Antecedentes legales que permitan acreditar la personería del representante legal.

C.- Antecedentes que avalen la idoneidad de los docentes que impartirán las distintas acciones formativas (currículums vitae y copia simple de los títulos profesionales).

D.- Tratándose de **personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro**, deberán acompañar el Certificado de inscripción, otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación, de la asociación o fundación respectiva, en que conste la composición de los órganos de dirección y administración de la misma, con no más de 60 días de

antigüedad a la fecha de la solicitud. Igualmente, deberán acompañar certificado de vigencia, otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación, de la asociación o fundación registrada, con no más de 60 días de antigüedad a la fecha de la solicitud.

E.- Tratándose de **personas jurídicas de derecho público**, deberán acompañar copia de la normativa legal que regula su constitución y funcionamiento.

F.- Tratándose de **universidades**, deberán acompañar la resolución que concede la acreditación institucional, otorgada por la Comisión Nacional de Acreditación.

G.- Tratándose de **instituciones públicas o privadas extranjeras**, deberán acompañar los antecedentes legales que permitan acreditar que se encuentran organizadas como personas jurídicas sin fines de lucro, expedidos por las autoridades competentes del país en que se hubieren constituido, y posteriormente legalizados y autenticados de conformidad a la normativa chilena vigente.

Los antecedentes antes referidos deberán ser presentados en papel, en duplicado, y de manera digital.

Una vez recepcionados los antecedentes presentados por la institución interesada en obtener la certificación, el Centro procederá a su evaluación a objeto de verificar el cumplimiento de los requisitos previstos en el numeral 2 del romano III del presente documento, de acuerdo con los criterios referidos en el romano IV.

La resolución que conceda la respectiva certificación deberá señalar los documentos y antecedentes que sirvieron para demostrar el cumplimiento de los requisitos referidos.

En caso de rechazo de la solicitud, este deberá ser comunicado por carta certificada a la institución interesada, debiendo explicitarse los motivos que lo fundamentan. Sin perjuicio de lo anterior, la institución podrá solicitar nuevamente la certificación.

La certificación de las acciones formativas tendrá una vigencia de cinco años.

4. Expediente de certificación.

Corresponderá al Área de Desarrollo Profesional Docente del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones pedagógicas, confeccionar un expediente, respecto de cada solicitud de certificación de actividades formativas que sea presentada ante el Centro. Este expediente estará conformado por los antecedentes presentados por las instituciones de conformidad a lo previsto en el numeral anterior.

IV. MODELO DE CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS.

El modelo de criterios para la evaluación y certificación de las acciones formativas del Sistema de Desarrollo Profesional Docente establece las indicaciones y orientaciones que permiten reconocer las condiciones adecuadas de diseño que deben desarrollarse para certificar las acciones formativas, valorando las estrategias y contenidos, su contextualización y elaboración bajo criterios de calidad y pertinencia.

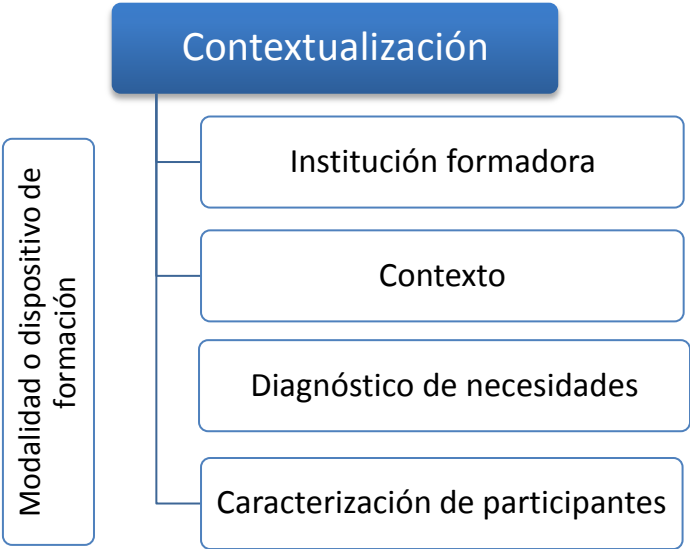
Las dimensiones reúnen los criterios e indicadores para someter a evaluación de calidad las propuestas de formación, independientemente de la modalidad que sean impartidas y el carácter de la constancia o certificación que otorguen.



El modelo contenido en este documento aplicará para efectos de la certificación de actividades formativas en las dimensiones de contextualización, diseño pedagógico, condiciones organizativas y de gestión e implementación. La dimensión de Aseguramiento de la calidad (dimensión que se asocia a mejora y evaluación de impacto) estará en manos de las instituciones que hicieron el levantamiento de necesidades (brechas).

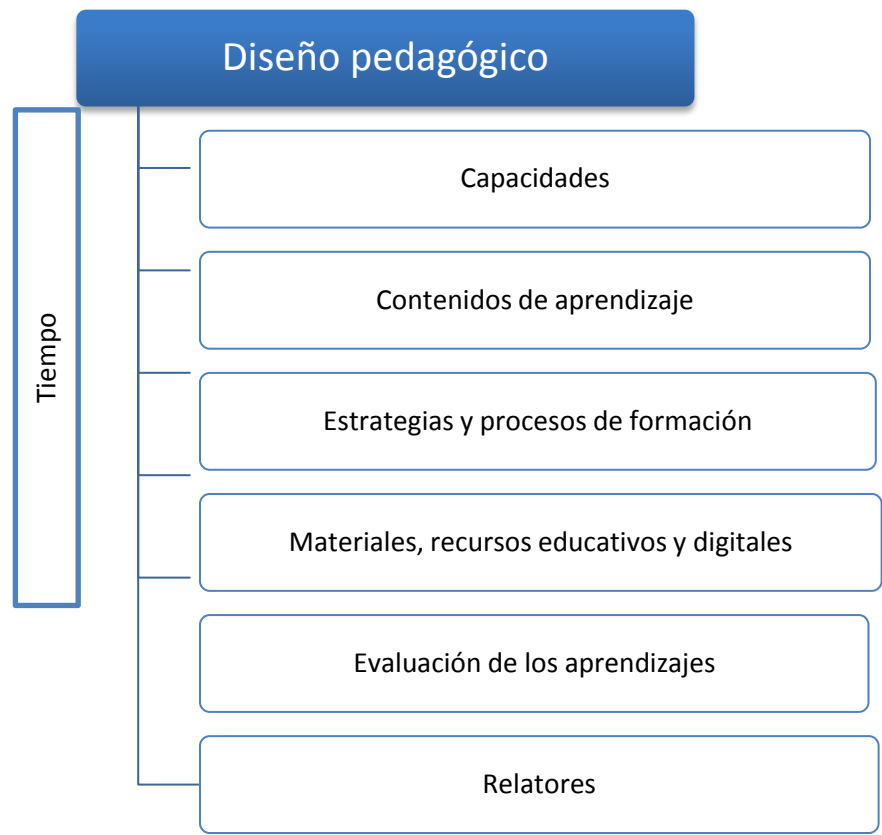
DIMENSIÓN CONTEXTUALIZACIÓN.

Se denomina contextualizar al hecho de poner una circunstancia, hecho o discurso en relación con el entorno en que se genera. La acción formativa debe estar relacionada con sus protagonistas, el espacio en que ocurre y las necesidades que se justifican a partir de la política pública que permite identificarlas. En el ámbito de la educación, es aquella que utiliza el entorno como recurso pedagógico. Una formación contextualizada será aquella que motive las relaciones del conocimiento con el contexto real del individuo y que lleve al conocimiento más allá, examinando las situaciones de otros contextos, analizando sus contradicciones y encuentros.



DIMENSIÓN DISEÑO PEDAGÓGICO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN.

El diseño de las acciones formativas, independiente de la modalidad, debe mostrar de qué manera se logran los objetivos y se adquieren capacidades, se trate de acciones formativas tanto presenciales como no presenciales; además, debe contener los componentes fundamentales de un curso, es decir, perfil de egreso, contenidos, estrategias metodológicas y de evaluación, recursos materiales, considerando el tiempo como una condición relacionada con cada uno de los elementos estructurales, así como también, incorporar a los relatores o tutores como pieza esencial en el desarrollo de la acción formativa.



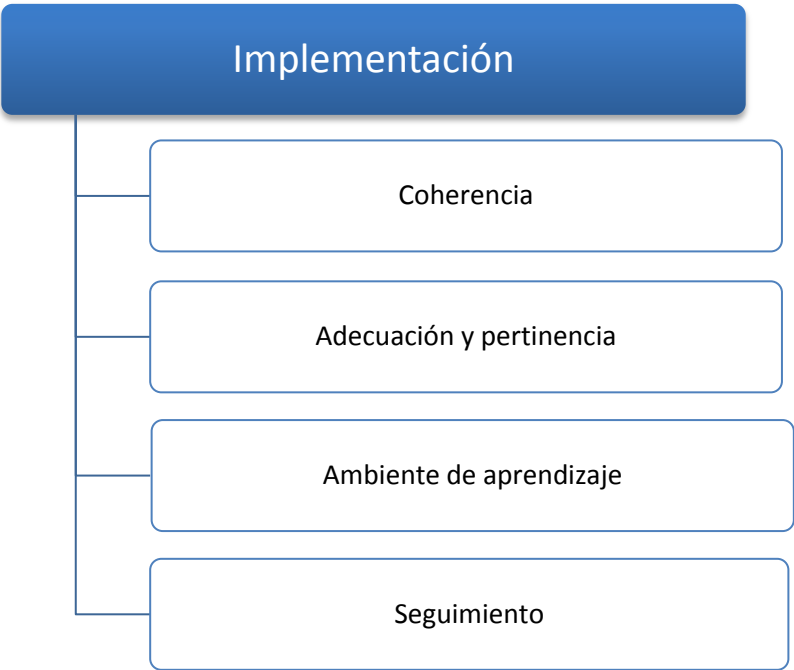
DIMENSIÓN CONDICIONES ORGANIZATIVAS Y DE GESTIÓN.

El diseño de una acción formativa requiere necesariamente considerar las condiciones organizativas y de gestión que hagan viable su realización. Estas condiciones deben asegurar la administración de recursos y coordinaciones de la institución proveedora de manera adecuada para el logro de los objetivos a cumplir.



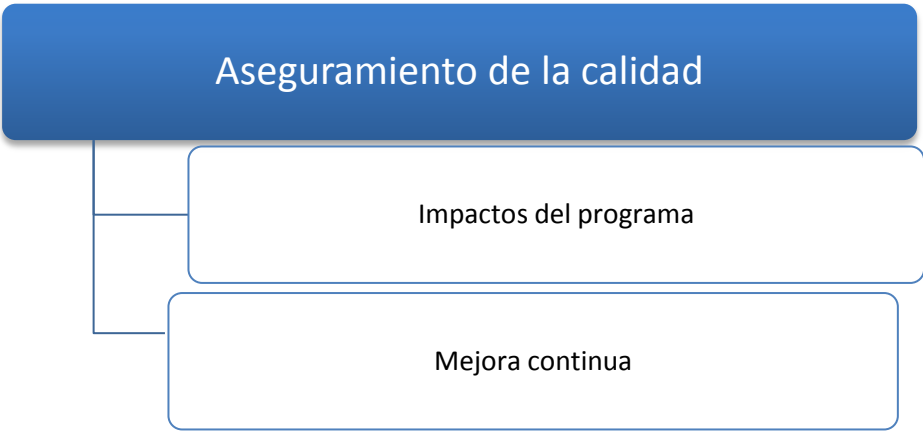
DIMENSIÓN IMPLEMENTACIÓN.

Las acciones de formación docente en servicio se desarrollarán a lo largo de un periodo determinado de tiempo. La implementación de una acción formativa requiere la aplicación del cumplimiento de las condiciones establecidas en el diseño. Es también un requisito asegurar que se generen los procesos diseñados en los ambientes de aprendizaje, tanto presenciales como no presenciales.



DIMENSIÓN ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD.

Los resultados y a los procesos correspondientes que debieran verificar el aprendizaje efectivo deben ser materia de seguimiento de la institución de ejecuta la acción formativa. Los resultados se deben informar y ser objeto de análisis para identificar sus aciertos y debilidades para generar correcciones de diseño. En caso de que no se lograra el aprendizaje propiamente tal, se deberán implementar programas de mejora.



4.1. DIMENSIÓN CONTEXTUALIZACIÓN.

Nº	CRITERIO	Nº	INDICADORES	EVIDENCIAS
1	Institución formadora La Institución formadora del programa es confiable en cuanto a experiencia, trayectoria y competencia para el desarrollo de la acción de formación.	1.	La Institución cuenta con experiencia en la formación de profesionales de la educación y debida experticia en las disciplinas relacionadas con la actividad formativa.	Propuesta de acción formativa. Informes y publicaciones derivadas de acciones de formación previas. Currículum del equipo profesional
2	Contexto La acción de formación identifica las características del contexto educativo de aplicación de los conocimientos y capacidades a adquirir a lo largo de la formación.	2.	Se identifican las características del contexto educativo y escolar en el que se desarrollarán y aplicarán los conocimientos y capacidades adquiridas en la acción formativa.	Propuesta de acción formativa. Declaración explícita en la propuesta formativa.
3	Modalidad o dispositivo de formación La propuesta de formación identifica y justifica adecuadamente la modalidad de formación elegida, y demuestra la pertinencia de la modalidad en función del público destinatario y las capacidades a adquirir.	3.	Se justifica adecuadamente la elección de la modalidad o dispositivo de formación (módulos formativos, acompañamiento, tutorías virtuales, espacios de estudio, trabajo de grupo o en red) o bien de combinación entre modalidad presencial y online, basándose en la necesaria coherencia entre las capacidades a adquirir y la modalidad elegida.	Propuesta de acción formativa.
4	Diagnóstico de necesidades formativas El diagnóstico de necesidades que justifica la acción de formación se ha desarrollado utilizando evidencias relevantes y adecuadas y de forma participativa.	4.	El diagnóstico de necesidades se basa en una variedad y calidad de fuentes de información.	Informe de diagnóstico de necesidades.
		5.	El diagnóstico de necesidades toma en cuenta el marco curricular, la Carrera Docente (tramo) y	Encuesta o Cuestionario de necesidades

			Evaluación Docente. Los PME y los informes elaborados por el sostenedor en cuanto a los requerimientos de las necesidades de los profesores.	Informe
		6.	Si se trata de acciones propias del establecimiento, el diagnóstico de necesidades se ha desarrollado de forma participativa por el profesorado de la escuela.	
5	Caracterización de participantes Se identifica y describe cuál es el público objetivo de la acción de formación y cuáles son las condiciones de acceso al programa formativo	7.	Se identifican las características de los destinatarios del programa de formación: escuelas (ubicación geográfica, vulnerabilidad, etc.), nivel, profesorado, alumnado, identificando los conocimientos y capacidades previas como prerequisites para la elegibilidad de participantes.	Cuestionarios para verificar las condiciones previas. (Perfil de ingreso)

4.2. DIMENSIÓN DISEÑO PEDAGÓGICO DE LA ACCIÓN DE FORMACIÓN.

Nº	CRITERIO	Nº	INDICADORES	EVIDENCIAS
6	Perfil de Egreso El diseño se basa en el perfil de conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades por adquirir, tomando en consideración el diseño curricular y el Proyecto Educativo.	8.	El diseño identifica las capacidades que van a adquirir los participantes en la acción formativa y describe los contextos de aplicación.	Propuesta de acción formativa. Evaluación Docente.
		9.	El perfil de capacidades es coherente con los requerimientos curriculares del MINEDUC para el profesorado y el nivel correspondiente.	Propuesta de acción formativa. Evaluación docente.

7	Contenidos formativos Los contenidos propuestos en la acción de formación son adecuados al perfil de capacidades por adquirir, se organizan de forma coherente y son actuales.	10.	Los contenidos que se presentan son coherentes con las capacidades que van a adquirir los participantes.	Propuesta de acción formativa.
		11.	Los contenidos están relacionados con el currículum vigente y combinan el conocimiento de la asignatura con el conocimiento práctico pedagógico.	Propuesta de acción formativa.
		12.	Los contenidos se presentan en una secuencia y duración coherente con las capacidades por adquirir.	Propuesta de acción formativa.
		13.	Los contenidos digitales se presentan en formato multimedia e interactivo, incluyendo imágenes, vídeos, demostraciones, audios, si corresponde.	Propuesta de acción formativa. Contenidos en plataforma.
8	Estrategias y procesos de formación Las estrategias y procesos de formación diseñados son prácticos y variados, permitiendo la adquisición de capacidades y su transferencia al puesto de trabajo (aula, escuela).	14.	Las estrategias y procesos de formación se describen y son coherentes con las capacidades por adquirir en el programa de formación.	Propuesta de acción formativa.
		15.	Las estrategias y procesos formativos permiten la integración entre la disciplina y lo pedagógico; entre la teoría y la práctica, acentuando el trabajo de horas prácticas y permitiendo la reflexión crítica, personal y colectiva, sobre sus prácticas pedagógicas.	Propuesta de acción formativa.
		16.	La actividad formativa desarrolla técnicas que facilitan el trabajo colaborativo y entre pares, tendiendo a la experimentación y a mejorar las prácticas pedagógicas.	Propuesta de acción formativa.
		17.	Se incluyen actividades para poner en práctica en el contexto laboral (aula, escuela...), donde los participantes deben aplicar lo aprendido en el curso.	Propuesta de acción formativa.
		18.	Las actividades formativas presenciales y online se combinan de forma adecuada.	Propuesta de acción formativa.
9	Materiales, recursos educativos y digitales La propuesta identifica y describe los recursos educativos que se utilizarán en las diferentes fases del proceso formativo	19.	Los materiales, recursos educativos y digitales son coherentes con las capacidades que se adquirirán en el curso o acción formativa.	Propuesta de acción formativa. Dossier de reacciones de formación digitales.
		20.	El ambiente de aprendizaje utilizado dispone de	Ambiente Virtual

			herramientas de comunicación síncrona (chats, videoconferencias) y asíncrona (foro, mensajería), de gestión de contenidos, actividades, y evaluación. Incorpora el uso de www.docentescpeip.cl si corresponde.	de Aprendizaje.
		21.	El ambiente de aprendizaje es intuitivo y proporciona al alumnado desde el principio del curso, una orientación acerca de cómo desenvolverse en el medio electrónico: incorpora demostraciones y explicaciones de cómo realizar tareas básicas como enviar un correo, participar en el foro, cómo hacer la página personal, cómo enviar una tarea, etc. Además, la tutoría orienta en cómo desenvolverse en el medio digital, asegurando el seguimiento del participante.	Ambiente Virtual de Aprendizaje y Tutoría.
10	Evaluación de los aprendizajes El plan describe los procedimientos de evaluación a diferente nivel para asegurar la adquisición de capacidades	22.	Los procedimientos de evaluación son variados y permiten recopilar evidencias relevantes para determinar el grado de cumplimiento de objetivos y la retroalimentación a los estudiantes. La propuesta considera los instrumentos que se aplicarán para recopilar la acción pertinente.	Procedimientos e instrumentos de evaluación incluidos en propuesta de acción formativa.
		23.	Los procedimientos de evaluación permiten determinar el nivel de adquisición de capacidades por parte de los participantes y la aplicación de los aprendizajes al contexto educativo (escuela, aula).	Procedimientos e instrumentos de evaluación incluidos en propuesta de acción formativa.
		24.	Los procedimientos evaluativos consideran auto evaluación y/o coevaluación como instancias necesarias de reflexión, revisión y mejora de los aprendizajes. Los criterios deben ser congruentes con el aprender haciendo y el saber hacer en un contexto determinado.	Procedimientos evaluativos en propuesta de la acción formativa.
11	Relatores, Tutores, otros expertos El perfil de los relatores es el adecuado para la acción formativa.	25.	El perfil curricular, número y experiencia de los relatores es pertinente a la acción formativa. El número, perfil curricular y experiencia profesional de los tutores online en el ambiente virtual de aprendizaje de la	Currículum de cada relator.

	En el caso de los cursos a distancia se debe incorporar el perfil de cada miembro del equipo profesional que interviene, ya sea experto en contenidos, tutores, etc.		acción formativa, de los expertos en contenidos u otros profesionales, son pertinentes para las características del curso.	Currículum de tutores online y de otros expertos.
--	--	--	--	---

4.3. DIMENSIÓN CONDICIONES ORGANIZATIVAS Y DE GESTIÓN.

Nº	CRITERIO	Nº	INDICADORES	EVIDENCIAS
12	Recursos humanos El perfil del equipo de gestión, y administración, es adecuado a las características y capacidades por desarrollar en la acción de formación.	26.	El perfil del equipo de gestión y administración responde a los requerimientos de la acción formativa.	Currículum del personal administrativo.
		27.	Los responsables del mantenimiento y gestión del ambiente virtual de aprendizaje de la acción de formación son pertinentes para las características del programa de formación.	Curriculum del personal de apoyo tecnológico.
		28.	Los mecanismos de coordinación establecidos en el plan de formación describen los roles y responsabilidades de las diferentes instancias implicadas en el programa	Propuesta de acción formativa.
14	Infraestructura y equipamiento Se describen la infraestructura necesaria y los equipamientos para el desarrollo de la acción formativa	29.	Los espacios físicos e infraestructura prevista de utilizar son adecuados y pertinentes para las características de la acción formativa.	Propuesta de acción formativa,
		30.	Los recursos materiales y digitales (cantidad y tipología) son adecuadas y pertinentes para las características de la acción de formación.	Propuesta de acción formativa,
		31.	Las condiciones de conectividad, tipología de software y hardware que requerirá el alumnado para el acceso al ambiente virtual de aprendizaje son adecuadas y pertinentes para las características de la acción de formación.	Propuesta de acción formativa,
15	Presupuesto económico El presupuesto de la acción de formación incluye las previsiones de los costos asociados (gasto para cada uno de	32.	El presupuesto describe con precisión los costes previstos en gastos de personal, material, infraestructura, fungible.	Propuesta de acción formativa,

	los capítulos y conceptos)			
--	----------------------------	--	--	--

4.4. DIMENSIÓN IMPLEMENTACIÓN.

Nº	CRITERIO	Nº	INDICADORES	EVIDENCIAS
16	Coherencia La declaración de la implementación de la acción formativa se deberá adecuar a lo previsto en el documento que explicita el diseño.	33.	La acción de formación se dirigirá al público objetivo identificado en la propuesta formativa.	Observación. Listado de asistentes.
		34.	Los contenidos que se desarrollarán en la acción de formación son coherentes con los establecidos en la propuesta formativa.	Observación. Análisis de materiales.
		35.	Las estrategias formativas que se desarrollarán en la acción de formación son coherentes con las definidas en la propuesta formativa.	Observación. Entrevistas. Análisis de materiales.
		36.	Los recursos educativos y digitales que se utilizarán en la acción de formación son coherentes con los establecidos en la propuesta formativa.	Observación. Entrevistas. Análisis de materiales.
		37.	Los recursos humanos participantes en la acción de formación deberán ser coherentes con los previstos en la propuesta formativa.	Observación. Informes de incidencias. Entrevistas.
		38.	Las instalaciones físicas e infraestructura que se utilizarán para la acción de formación deberán ser acordes a lo previsto en la propuesta formativa.	Observación.
		39.	El ambiente virtual de aprendizaje que se utilizará en la acción de formación deberá ser coherente con lo previsto en la propuesta formativa.	Ambiente virtual de aprendizaje.
		40.	El calendario de la acción de formación con sus correspondientes módulos y acciones deberá llevarse a	Observación. Informes.

			cabo acorde a la planificación establecida.	Entrevista.
17	Adecuación y pertinencia En caso de que hubiera alguna modificación en la acción formativa, se deberá informar con antelación a la ejecución misma.	41.	Las modificaciones y adaptaciones introducidas en la acción formativa respecto de la planificación deberán ser congruentes con el diseño, se justificarán e informarán oportunamente.	Observación. Entrevista. Informes de incidencias.
18	Ambiente de aprendizaje El ambiente de aprendizaje durante la acción de formación deberá promover la participación e involucramiento de los docentes y generar oportunidades de transferencia de conocimientos y capacidades al contexto de escuela y aula	42.	La acción formativa deberá promover la motivación, la participación y la integración de los participantes.	Observación. Entrevistas. Cuestionarios.
		43.	La acción de formación promoverá la transferencia de los conocimientos y capacidades adquiridas al contexto de aula y escuela de cada docente.	Observación. Entrevistas. Cuestionarios.
		44.	Los profesores participantes deberán recibir retroalimentación personalizada respecto de sus aprendizajes y procesos de transferencia al contexto de aula y escuela.	Observación. Entrevistas. Cuestionarios.
		45.	La acción de formación promoverá oportunidades para la reflexión de los docentes sobre su práctica docente (Investigación-Acción).	Observación. Entrevistas. Cuestionarios.
		46.	La acción de formación promoverá el trabajo colaborativo entre los docentes.	Observación. Entrevistas. Cuestionarios.
19	Seguimiento La institución deberá incorporar instrumentos de evaluación para verificar que los aprendizajes fueron efectivos y que las condiciones comprometidas fueron las adecuadas.	47.		Cuestionarios. Entrevistas.
		48.	Se deben entregar instrumentos de satisfacción de los participantes durante la acción formativa.	
		49.	Los participantes podrán acceder a documentos donde expresen las no conformidades.	Informe de seguimiento. Cuestionarios
		50.	Se aplicará un sistema para monitorizar los aprendizajes de los participantes e intervenir en caso de dificultades o incidencias emergentes.	Cuestionarios. Entrevistas. Informes.
			Se implementará una aplicación con el alumnado para	Observación.

			asegurar que accede al ambiente virtual de aprendizaje e intervenir cuando no acceda o tenga alguna dificultad	Cuestionarios
		51.	La institución deberá evacuar un informe que señale que las condiciones fueron las adecuadas, es decir, que se cumplió lo establecido en el diseño.	Informes

4.5. DIMENSIÓN ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD.

Los resultados y a los procesos correspondientes que debieran verificar el aprendizaje efectivo deben ser materia de seguimiento de la institución de ejecuta la acción formativa. Los resultados se deben informar y ser objeto de análisis para identificar sus aciertos y debilidades para generar correcciones de diseño. En caso de que no se lograra el aprendizaje propiamente tal, se deberán implementar programas de mejora.

Nº	CRITERIO	Nº	INDICADORES	EVIDENCIAS
20	Mejora continua La acción de formación genera planes de mejora derivados de la información recopilada acerca de su desarrollo.	52.	La acción de formación genera planes de mejora derivados de la información recopilada acerca de la calidad de la implementación.	Planes de mejora. Entrevistas.
		53.	La acción de formación genera mejoras en los aprendizajes de los profesores en relación con los contenidos y capacidades del programa formativo.	Cuestionarios. Exámenes. Observación.
		54.	La acción de formación genera mejoras en las prácticas de aula de los docentes participantes.	Cuestionarios. Observación.
		55.	La acción de formación genera mejoras en el clima, convivencia, implicación, motivación del profesorado en el centro educativo.	Cuestionarios. Observación. Entrevistas.
		56.	La acción de formación mejora los aprendizajes de los alumnos en las áreas de conocimiento y ámbitos implicados en el programa.	Cuestionarios. Exámenes.
		57.	Se entregan evidencias de la transferencia en el aula.	Observación Instrumentos innovadores Entrevistas.

21	Impacto esperado El Comité Local o las instituciones involucradas en el levantamiento de las necesidades que confeccionaron las bases de la acción formativa informan del impacto de la ejecución. La oferta recoge las brechas y la institución reconoce mejoras.	58.	La institución ejecutora deberá elaborar un instrumento de verificación de aquello que se dijo que iba a cambiar y comprometer una fecha en que comunicará los resultados respecto de los cambios esperados.	Informe. Evidencias de mejora.
----	---	-----	---	---

V. CERTIFICACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS.

El Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas deberá conceder o rechazar la solicitud de certificación, considerando el cumplimiento de los requisitos y criterios previstos en este instrumento.

La resolución que conceda la respectiva certificación deberá ser fundada. El acto administrativo que concede o rechaza la solicitud deberá ser notificado por carta certificada a la institución interesada.

La certificación de los cursos o programas tendrá una vigencia de cinco años contados desde la notificación de la resolución que la concedió.

VI. INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO PÚBLICO.

De acuerdo a lo señalado en el artículo quincuagésimo transitorio de la ley N° 20.903, hasta inicios del año escolar 2017, el Centro podrá implementar el nuevo registro público; mientras éste no se encuentre en operación, bastará con la resolución que otorgue la certificación, para que las instituciones interesadas impartan dichos cursos y programas, pudiendo colaborar y ser financiadas por el Centro.

Una vez implementado el registro, los cursos certificados deberán ser incorporados en éste por el plazo que falte para mantener la certificación.

VII. BIBLIOGRAFÍA.

- Pacto Nacional para la Reforma Educativa en la República Dominicana (2014-2030).
- Resolución No. 17-2014 de fecha 28 de Marzo de 2014, del Ministerio de Educación de República Dominicana, que aprueba los Criterios Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente.
- Resolución N. 09-15 del 11 de diciembre de 2015, del Ministerio de Educación de República Dominicana, que aprueba la normativa para regular la elaboración y desarrollo de los programas de formación docente en la República Dominicana
- Day, C. (1999). *Developing Teachers. The Challenges of Lifelong Learning*. London: Falmer Press.
- Guskey, T. (2003). *The characteristics of effective professional development: A synthesis of lists*: ERIC ED. 478380.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Guskey, T. R., & Sparks, D. (2002). *Linking Professional Development to Improvements in Student Learning*. Annual meeting of the American Educational Research Association, ERIC ED 464112.
- Hawley, W., & Valli, L. (1998). The Essentials of Effective Professional Development. A New Consensus. In L. Darling-Hammond & G. Sykes (Eds.), (Vol. *Teaching as a Learning Profession. Handbook of Policy and Practice*, pp. 127-149). S. Francisco: Jossey-Bass.
- Heideman, C. (1990). Introduction to staff development. In P. Burke (Ed.), *Programming for staff development* (pp. 3-9). London: Falmer Press.
- Ingvarson, L., Meiers, M., & Beavis, A. (2005). Factors affecting the Impact of Professional Development Programs on Teachers' knowledge, Practice, Student Outcomes & Efficacy. *Educational Policy Analysis Archives*, 13.
- Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (2013). *Marco de formación continua. Una perspectiva articuladora para una escuela de calidad*, Santo Domingo, República Dominicana, Centro.
- Kelchtermans, G. (2004). CPD for professional renewal: moving beyond knowledge for practice. In C. Day (Ed.), *International Handbook on the Continuing Professional Development of Teachers* (Vol. 217237). Berkshire: McGraw-Hill Education.
- Little, J. W. (2004). "Looking at student work" in the United States: a case of competing impulses in professional development. In C. Day (Ed.), *International*

Handbook on the Continuing Professional Development of Teachers (Vol. 94-118). Berkshire: McGraw-Hill Education.

- Marcelo, C. (2016) Estándares para la mejora para la formación docente continua en la República Dominicana. Documento en desarrollo.
- Marcelo García, C. y Vaillant, D. (2009) *Desarrollo Profesional Docente. ¿Cómo se aprende a enseñar?*. Madrid: Narcea.
- Terigi, F. (2007). *Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina*. Serie Documentos de Trabajo No 50 Santiago de Chile: PREAL.
- Vaillant, D. y Marcelo, C. (2015). *El A, B, C y D de la formación docente*. Madrid, Narcea.