



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GUATEMALA

Encuentro con Instituciones Formadoras y Capacitadoras de Docentes

Programa Estándares e Investigación Educativa



Al finalizar Tercer Grado
los alumnos y alumnas
podremos:

373.011
E56

Encuentro con Instituciones Formadoras y Capacitadoras de
Docentes / Compilado por Amarillis Franco. -- Guatemala :
Ministerio de Educación ; USAID-Programa Estándares e
Investigación Educativa, 2009.

32 p. : ilus. ; 28 cm.

(Programa Estándares e Investigación Educativa)

ISBN 978-99922-930-7-2

1. MAESTROS – FORMACIÓN PROFESIONAL
2. GUATEMALA
3. CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
3. EDUCACIÓN - LEGISLACIÓN



ISBN 978-99922-930-7-2

Compilado por Amarillis Franco para el Programa Estándares e Investigación Educativa-USAID.

Diseño y fotografías de portada por Antonio Arreaga/Programa Estándares e Investigación Educativa-USAID.

Este material ha sido elaborado con fondos de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), bajo la Orden de Trabajo No. GEW-I-03-02-00020-00 con Juárez y Asociados, y en apoyo al Convenio de Donación de Objetivo Estratégico No. 520-0436.7, “Inversión Social: Personas más Sanas y con Mejor Nivel de Educación”.

Las opiniones expresadas en este documento no reflejan necesariamente los puntos de vista de USAID o del Gobierno de los Estados Unidos de América.

Guatemala, abril de 2009.

Encuentro con Instituciones Formadoras y Capacitadoras de Docentes

TABLA DE CONTENIDOS

Presentación	5
I. Marco teórico de referencia	6
II. Marco legal y acuerdos de referencia para la formación de docentes.....	7
III. Perfil del docente capacitado para implementar la Reforma Educativa... 	9
IV. Contexto actual.....	10
V. Lecciones aprendidas	11
VI. Conclusiones	13
VII. Recomendaciones	16
Bibliografía.....	19
Matriz resumen de experiencias de formación y capacitación a docentes en servicio	20

Presentación

Durante el año 2007, el Programa Estándares e Investigación Educativa de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID, por sus siglas en inglés), llevó a cabo tres talleres denominados Encuentro con Instituciones Formadoras y Capacitadoras de Docentes, con el propósito de sistematizar la experiencia guatemalteca, que permitiera derivar lecciones aprendidas útiles en el diseño del Sistema Nacional de Desarrollo Docente.

La metodología del Encuentro propició un espacio para que las entidades participantes socializaran sus experiencias de formación de docentes en servicio, tanto en programas propios, como aquellos dirigidos a personal del Sistema Nacional de Educación.

Este documento, presenta la sistematización de las experiencias de veinte entidades y programas tanto públicas como privadas que participaron en el Encuentro, resaltando lecciones aprendidas, conclusiones y recomendaciones derivadas de las exposiciones.

El material es valioso además, porque presenta la experiencia obtenida en distintas áreas geográficas del país, con diferentes grupos de docentes y con variada disponibilidad de recursos.

Esta información es un insumo para determinar las competencias del profesional de la educación en Guatemala, factor clave para que la Reforma Educativa llegue al aula y que la niñez y juventud guatemalteca tengan acceso a educación de calidad.

I. Marco teórico de referencia

La formación y capacitación de docentes impone numerosos retos, tanto para los docentes sujetos a los procesos de aprendizaje, como para las organizaciones o personas que brindan este servicio. Para que estas actividades de formación tengan el impacto deseado, es importante tomar en cuenta los modelos, enfoques, estrategias y recursos didácticos de los que se dispone. Todas ellas buscan superar el rol simplista del docente transmisor de conocimientos y habilidades para trascender al del docente generador de competencias, capacidades laborales, adaptación al cambio, raciocinio, comprensión y solución de situaciones complejas.

Todas estas actividades, además, implican una inversión en términos de recurso humano y financiero, que es necesario considerar. Adicionalmente, se debe tomar en cuenta que los programas de capacitación y formación no pueden desarrollarse de forma aislada y tampoco se deben fundamentar en un solo modelo pedagógico; sino en la diversidad de los modelos racionales y pedagógicos existentes.

La formación docente ha sido abordada por varios estudiosos, entre ellos, Sylvia Thompson (2008) quien cita a Garet, Porter, Desimone, Birman, & Yoon. Ellos proponen tomar en cuenta los siguientes aspectos en las actividades para el desarrollo profesional.

1. *Enfoque en el contenido*: grado en el que las actividades se enfocan para mejorar y profundizar el conocimiento del educador sobre el contenido de una materia.
2. *Promoción de aprendizaje activo*: grado en el que el desarrollo profesional ofrece oportunidades para involucrarse activamente en un análisis profundo de la enseñanza y el aprendizaje.
3. *Coherencia*: medida en el que las actividades forman parte de un programa coherente de aprendizaje de maestros y en el que las conexiones son evidentes entre la intervención y las metas y actividades de los maestros.

4. *Actividad de tipo reformador*: grado en el que la actividad (por ejemplo, grupo de estudios, red de maestros, relación con un mentor o proyecto individual de investigación) está organizado para facilitar el cambio.
5. *Participación colectiva*: nivel en el que una actividad de desarrollo profesional enfatiza la colaboración entre grupos de maestros de la misma escuela, departamento o grado, en lugar de una participación de individuos de muchas escuelas.
6. *Duración*: grado en el que el número total de horas de contacto invertidas en cada actividad y la duración de tiempo durante la cual se realiza la actividad son suficientes para cumplir con las metas de la actividad.

Por otro lado, Dario Fiorentini propone la combinación de varias metodologías vinculadas a las comunidades de aprendizaje.

“Es en ese contexto de formación en servicio que la investigación acción surge como una posibilidad formativa y emancipadora del docentes y se convierte en una estrategia metodológica importante y fundamental de la formación docente y de la transformación cualitativa de la actividad del docente en las escuelas y universidades. Los formadores, en ese ámbito, dejan de ser especialistas dedicados, únicamente, en enseñar nuevos conocimientos o en traer nuevas metodologías de enseñanza a los profesores. Los formadores, en verdad, asumen la condición de iguales de los docentes en servicio, pues se convierten en colaboradores y amigos críticos de los docentes de la escuela elemental, intentando construir junto a ellos la mejor enseñanza posible para cada realidad o contexto escolar, esto es, intentan conjuntamente promover una mejora que tome en consideración los problemas y desafíos que los docentes realmente encuentran en la práctica escolar”

(Cátedra Benjamín Bloom, 2008).

Los diferentes programas de capacitación y formación de docentes en Guatemala y descritos en los talleres realizados, se asemejan a las experiencias enumeradas anteriormente.

II. Marco legal y acuerdos de referencia para la formación de docentes

A continuación, se exponen en orden jerárquico las leyes y reglamentos que guían la formación de los docentes en servicio en el Ministerio de Educación:

- a) La *Constitución Política de la República* en su Artículo 78, estipula la obligación del Estado de promover la superación económica, social y cultural del magisterio.
- b) El Decreto Legislativo 12-91, *Ley de Educación Nacional*, señala en el Artículo 36 las obligaciones de los educadores que participan en el proceso educativo; en el Artículo 41 trata sobre el derecho de los educadores a optar a becas para la superación personal y a ser estimulados en sus investigaciones científicas; en el Artículo 67 hace referencia a que el Ministerio de Educación tiene a su cargo la capacitación de su personal en coordinación con el Consejo Nacional de Educación; y en el Artículo 86 indica que otorgará o respaldará becas para realizar estudios de especialización.
- c) El *Reglamento de la Ley de Educación Nacional* vigente, establece que la Educación Media comprende dos ciclos: el de cultura general con tres grados y el Diversificado con dos o tres grados para la formación de bachilleres, maestros y otros.
- d) La *Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional*, Decreto Número 1485 del Congreso de la República de Guatemala, en su Capítulo Sexto se refiere específicamente a la capacitación y nivelación e indica la obligatoriedad para el magisterio de tomar programas de perfeccionamiento.
- e) Los *Acuerdos de Paz Firme y Duradera*, firmados en 1996, señala acciones respecto a la contratación y capacitación de docentes bilingües, el desarrollo de programas de capacitación permanente para docentes y administradores educativos, y la profesionalización de los promotores de educación de las poblaciones desarraigadas.
- f) El *Acuerdo Gubernativo No. 262* del 20 de marzo de 1997, crea la Comisión Paritaria para la Reforma Educativa de Guatemala, a partir de lo establecido en el Acuerdo de Paz Firme y Duradera firmado entre el Gobierno de la República y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca, URNG, el 29 de diciembre de 1996. Esta Comisión operó con un Reglamento Interno definido el 22 de mayo de 1997 y, al cabo de 10 meses, presentó el Diseño de Reforma Educativa que incluye un marco contextual, un marco filosófico de la educación en Guatemala y de la Reforma Educativa, políticas y estrategias de la Reforma, condiciones fundamentales de la misma y una ejecución del diseño y etapas de cumplimiento de la Reforma, de 1998 a 2008.
- g) Lineamientos del Plan de Gobierno 2004-2007 se establece la institucionalización de un programa permanente y regionalizado de formación y perfeccionamiento docente, con acreditación académica superior.

Compromisos internacionales

Con relación al mismo tema, el Estado de Guatemala ha adquirido diversos compromisos a través de la suscripción de documentos derivados de foros, cumbres, estrategias y planes internacionales entre los que sobresalen los siguientes:

- a) *IX Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado* (15 y 16 de noviembre de 1999), en la cual se reafirmó la adopción de políticas activas con el objetivo de fomentar el desarrollo humano y la equidad; preservar la identidad y la cultura de nuestros pueblos; dar prioridad a las políticas de educación, salud pública y conserva-

ción del medio ambiente y revertir la desigualdad y la exclusión social donde éstas se presenten.

- b) El *Foro Mundial sobre la Educación*, celebrado del 26 al 28 de abril de 2000, que ha adoptado el Marco de Acción de Dakar-Educación para Todos, señala la importancia de mejorar la condición social, el ánimo y la competencia profesional de los docentes; asimismo, reconoce el papel que los docentes desempeñan, éste es un papel esencial en la promoción de la calidad en la educación tanto en la escuela como en programas.

Los profesores de todos los niveles del sistema educativo deberán ser respetados y suficientemente remunerados; también deberán tener acceso a formación, a la promoción y apoyo continuos de su carrera profesional, incluida la educación a distancia; de la misma manera, tienen derecho participar en el plano local y nacional de las decisiones que afectan a su vida profesional y al entorno de aprendizaje.

Las estrategias de formación docente deberán abordar el nuevo papel de estos profesionales para preparar al alumno para enfrentar una nueva economía basada en el saber y movida por la tecnología. Los profesores deberán entender la diversidad de los estilos de aprendizaje y del desarrollo físico e intelectual de los alumnos y crear entornos de aprendizaje estimulante y

participativo.

- c) III Cumbre de las Américas del 2001. En este documento se aborda la importancia de la calidad educativa a través de la formación y capacitación de los docentes y el compromiso de los Estados en realizar estas acciones.
- d) Estrategias a mediano plazo-UNESCO 2002-2007. Promueve la mejora de la calidad de la educación mediante la diversificación de sus contenidos y métodos además de la promoción de valores compartidos universalmente.
- e) Promover la experimentación, la innovación, la difusión y utilización compartida de la información y las mejores prácticas, así como el diálogo sobre políticas en materia de educación.
- f) Plan Puebla-Panamá (Junio de 2001). Impulsa la mejorar de la cobertura, calidad y acceso a los servicios de educación (formal para adultos y capacitación para el trabajo) de la región; también busca la reducción de los índices de deserción educativa y la mejora los de absorción en todos los niveles. Asimismo, impulsa la educación continua a través del establecimiento de programas regionales de capacitación, que vinculen a la fuerza laboral con los sectores productivos.

III. Perfil del docente capacitado para implementar la Reforma Educativa

- Son facilitadores de la formación de ciudadanos con visión política para la construcción de la democracia, en condiciones pluralistas, pluriculturales y multiétnicas.
- Propician un ambiente democrático de enseñanza-aprendizaje, respetuoso de los derechos humanos, de la diversidad cultural, y de relaciones interpersonales basadas en el respeto mutuo.
- Propician un ambiente estimulante para el aprendizaje, centrado en el educando y su cultura, facilitando el análisis crítico, la expresión de la opinión personal y la creatividad.
- Promueven el desarrollo de actividades escolares y extraescolares vinculadas con temas significativos para la vida, el desarrollo, el trabajo y la cultura.
- Desarrollan, con sus estudiantes, proyectos que mejoran la calidad de la enseñanza aprendizaje y promueven el desarrollo comunitario.
- Aplican metodologías didácticas y materiales actualizados, participativos y apropiados para contextos multilingües y pluriculturales.
- Promueven y facilitan espacios educativos para que los miembros de las comunidades participen compartiendo sus experiencias en el proceso educativo.
- Se interesan y preocupan por su formación, actualización, y superación profesional constante.
- Están compenetrados con el proceso de Reforma Educativa, mantienen una actitud de apertura hacia nuevas opciones e impulsan procesos de cambio.
- Tienen capacidad de trabajar en equipo con autoridades y miembros de la comunidad.
- Están orgullosos de su propia identidad cultural y respetan la identidad cultural de los demás. (*Diseño de la Reforma Educativa*, 1998, Pág. 45)

IV. Contexto actual

Los cambios en la educación que sucedieron en los noventa reformularon el rol docente, en particular, respecto a las nuevas relaciones que deberían plantearse entre el docente y sus alumnos, la función facilitadora del maestro en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y la aplicación del nuevo currículo basado en la adquisición de competencias.

En los últimos trece años, se ha logrado el reconocimiento de la sociedad guatemalteca respecto a que la responsabilidad de la educación de las niñas y niños guatemaltecos no es exclusividad del Estado. Esta condición se ha puesto de manifiesto con una mayor participación del sector civil, organizaciones no gubernamentales, asociaciones, fundaciones, empresas de servicios y universidades, entre otros; la disposición del Ministerio de Educación de involucrar diversas instituciones por medio de alianzas estratégicas, para lograr mayor cobertura en el área de formación y capacitación docente.

Esta apertura ha permitido que en el país existan experiencias de formación y capacitación, con estrategias de intervención innovadoras en diferentes áreas geográficas,

las cuales se pueden valorar positivamente, pues todas buscan mejorar la calidad educativa.

Para conocer las experiencias de las instituciones que forman y capacitan docentes, así como de los programas que apoyan y promueven estas iniciativas, se desarrollaron tres talleres en los que participaron 20 instituciones. Esto permitió desarrollar un proceso de construcción del conocimiento para recuperar y compartir las experiencias exitosas y aprender unas de otras.

Al final de este documento se presenta la matriz que recoge y sintetiza las presentaciones realizadas por cada una de las instituciones participantes (acompañamos este texto con un juego de ocho DVD que incluyen la grabación de cada una de las presentaciones). En la matriz se incorpora el nombre de la institución formadora, objetivos, población objetivo, formas de entrega de las capacitaciones, contenidos, metodología, frecuencia y duración de la intervención e incentivos proporcionados a los docentes participantes.

V. Lecciones aprendidas

A lo largo de los últimos trece años, se ha consolidado en el país un grupo de instituciones del sector civil, que se han dedicado a la formación, capacitación y actualización de docentes. Cada una de ellas manifiesta sus propias fortalezas y debilidades, pero confluyen en la búsqueda del mejoramiento de la calidad educativa en Guatemala. A continuación se presentan las lecciones aprendidas durante los tres talleres, para llamar la atención sobre aquellos hechos y elementos que permiten enriquecer las intervenciones que se realizan para alcanzar un mejor desempeño docente en Guatemala.

- a) En términos generales, durante los últimos años, el Ministerio de Educación ha mostrado apertura a la formación, capacitación y actualización de docentes con apoyo de diferentes instituciones. Esto le ha permitido establecer alianzas estratégicas con agentes nacionales e internacionales; de esta manera, ha iniciado un ordenamiento geográfico de las intervenciones que establece dónde y con quiénes se realizan las diferentes intervenciones, para obtener un mejor aprovechamiento de los recursos con que se cuenta.
- b) La participación, apoyo técnico y financiero de la cooperación internacional al Ministerio de Educación ha sido fundamental para el desarrollo de los procesos de capacitación y formación docente en el país.
- c) Cada una de las instituciones participantes responde a su propia naturaleza y a las necesidades específicas de su recurso humano (las editoriales ofrecen servicios educativos para promover sus productos; y las universidades ofrecen sus servicios de formación); sin embargo, algunas presentan experiencias innovadoras aprovechables, por los procesos que desarrollan en la atención a los docentes y como aliadas en la tarea que el Ministerio de Educación realiza en este tema.
- d) Debido al proceso relacionado con el cambio de actitudes que implican el nuevo rol docente, muchas veces, el magisterio inicia los procesos de formación y capacitación con cierto escepticismo y genera alguna resistencia. Sin embargo, algunas experiencias presentadas dan testimonio de resultados positivos, tanto a nivel de actitudes de los docentes como de resultados en el aula.
- e) Se evidencia la necesidad de revisar el sistema de escalafón que rige al magisterio nacional para que se transforme la capacitación en un incentivo y que se cuente con una carrera docente por méritos.
- f) La ausencia de una normativa para la formación, capacitación y actualización docente por parte del Ministerio de Educación, ha propiciado:
 - La existencia de sobreoferta para determinados grupos y falta de oferta para otros.
 - Que cada intervención maneje sus propios conceptos y definiciones en temas que deberían estar unificados.
 - Que no se cuente con un perfil específico del maestro que se quiere formar a través de las intervenciones.
- g) No se identifica una estrategia de sostenibilidad que permita a las intervenciones exitosas continuar, expandirse o replicarse, pues, aparentemente, la duración de las mismas está condicionada por la disponibilidad de fondos para ejecutarla.
- h) Las instituciones tienden a fortalecer capacidades y habilidades en el manejo de metodologías, no así en el desarrollo de los contenidos.
- i) Las instituciones formadoras (con excepción de cuatro de ellas) no atienden a los docentes en forma diferenciada y ascendente, especialmente en los niveles preprimario y primario; es decir, se forma o capacita con las mismas acciones a docentes

recién egresados, maestros con experiencia previa, así como directores, docentes que atienden el primer grado y aulas unitarias o multigrado.

j) Respecto a las variables que se presentan en la *Matriz resumen de experiencias de formación y capacitación a docentes en servicio*, es posible observar lo siguiente:

- Durante su intervención, todas las instituciones presentan objetivos generales, pero solo tres exponen objetivos específicos. Dichos objetivos apuntan esencialmente a alcanzar objetivos institucionales, se relacionan con el mejoramiento de la calidad educativa y hacen referencia a los docentes como beneficiarios directos.
- Al referirse a la *población objetivo* de las intervenciones, todas las instituciones participantes mencionaron a los docentes, y en algunos casos a autoridades educativas locales, personal técnico e incluso a padres y madres de familia, pero no mencionaron a niñas y niños como beneficiarios últimos de las intervenciones.
- La *forma de entrega* de los procesos de formación y capacitación utilizados por la mayor parte de instituciones es presencial; siete de ellas ofrecen seguimiento o monitorean para brindar orientación *in situ* con personal técnico contratado para el efecto. Dos más incluyen círculos de calidad y una manifiesta entrega una valija didáctica y evaluación como parte del proceso.
- Las presentaciones de las instituciones participantes no reflejan el proceso que siguen para definir los *contenidos* de sus intervenciones, pero se infiere que algunos de ellos responden a objetivos institucionales y empresariales; otros, a la naturaleza de la intervención. En el segundo caso, son preestablecidos en convenios marco entre la institución

donante y el Ministerio de Educación; esto ocurre con la mayoría de las ONG que los establecen con base en lineamientos del Ministerio de Educación o en diagnósticos realizados por las instituciones financiadas.

- Durante las presentaciones no fue posible establecer cómo las instituciones determinan la *frecuencia y duración* de sus intervenciones; sin embargo, el Ministerio de Educación establece algunos parámetros y criterios con base en su experiencia.
- Algunas instituciones ofrecen *incentivos* a los docentes, por ejemplo: diplomas de participación, alimentación y hospedaje, en algunos casos, transporte. Además, según información del expositor, en el 2007, el Ministerio de Educación se proporcionó un único bono por bilingüismo y por capacitación para impulsar la Reforma Educativa en el aula; sin embargo, no hay evidencias que este bono se haya traducido en cambios en el aula propiciados por los docentes, menos aún en el aprendizaje de los estudiantes.

A partir de este aspecto es importante plantearse las siguientes interrogantes.

- 1) ¿Qué motivación puede tener el(la) maestro(a) para cambiar su práctica e implementar una reforma en el aula?
- 2) ¿Es suficiente motivación el sistema de escalafón docente establecido en el Decreto 1485?
- 3) ¿Es suficiente la voluntad e iniciativa personal del docente para lograr en el país una Reforma Educativa, como la planteada?
- 4) ¿Existe voluntad política de quienes toman decisiones y planifican para crear un Programa Nacional de incentivos para los docentes, que motiven, apoyen y mantengan un compromiso con la Reforma Educativa que se impulsa en el país?

VI. Conclusiones

Existen múltiples factores que pueden asociarse a la formación y capacitación docente en el país, pero se destacan cuatro:

- a) El contexto nacional de cambios y reformas,
- b) La disposición e interés de los docentes por capacitarse,
- c) La disposición de las instituciones participantes, y
- d) La participación de la cooperación internacional.

Estos cuatro factores, sin lugar a dudas, coinciden como tema nacional e internacional y evidencian la importancia de contar con docentes que transformen su papel y generen procesos tendientes a incrementar la calidad de la educación. En Guatemala, actualmente, el docente ha pasado de ser un instrumento más de la educación a un protagonista fundamental en el quehacer educativo, y con esta nueva función ha surgido la necesidad de contar con programas para cambiar y modernizar su formación inicial, su capacitación en servicio, estatus de funcionario y carrera profesional.

Las exigencias sociales de contar con *un mejor docente* y entender la formación y capacitación de docentes como un sistema continuo, que brinda un espacio privilegiado para promover cambios que coadyuven en la mejora de todo el sistema educativo, constituyen las bases para revisar las presentaciones que veinte instituciones hicieron durante los tres talleres realizados por el Programa Estándares e Investigación Educativa, para concluir lo siguiente:

1. Las experiencias de formación y capacitación docente en Guatemala han pasado de ser una tarea específica del Ministerio de Educación a ser una inquietud de instituciones educativas de diferentes niveles y sectores, interesadas en mejorar la calidad educativa con el fortalecimiento de los docentes en servicio. En la actualidad, esta tarea es cumplida por cuatro tipos de instituciones:

- **Oficiales.** En general, se encargan de capacitar al

personal docente de ese sector.

- **Privadas** (Empresas, ONG, fundaciones). Pueden dividirse en dos grupos: las que capacitan su *propio recurso humano*, como el Colegio Americano, Fe y Alegría y otras; y las que brindan sus servicios para capacitar recurso humano de *diversas instituciones educativas*, incluyendo al sector oficial, como FUNCAFE, Fundación Novella, PRODI y SEPREDI/ACUDE, entre otras.
- **Universidades** (públicas y privadas). Brindan servicios de formación y capacitación de docentes en términos generales, como parte de su quehacer fundamental y en los últimos años bajo contrato con el Ministerio de Educación y con instituciones privadas.
- **Editoriales.** La capacitación y formación que algunas ofrecen para docentes interesados en su propio desarrollo es parte de su dinámica comercial.

2. La cantidad de instituciones participantes, especialmente las ONG, fundaciones, empresas de servicio, universidades, pone de manifiesto la participación de la sociedad civil y la urgente necesidad de articular esta oferta de formación y capacitación con una normativa que emane del Ministerio de Educación, la que también debe responder a un modelo de formación y desarrollo profesional, en el marco de un plan estratégico de corto, mediano y largo plazo. Esto permitiría, en primer lugar, que estén descritos los lineamientos pedagógicos con la pertinencia y flexibilidad suficientes para atender las necesidades particulares de los docentes de cada región del país y de los diferentes niveles educativos, educación especial, técnica y bilingüe, además de la atención a escuelas de tipo unitario y multigrado.

3. La participación de la sociedad civil organizada en instituciones que ofrecen formación y capacitación docente -recogidas en los tres talleres-, constituye un modelo de actuación del sector educación en la

- búsqueda del mejoramiento de la calidad educativa, pues dichas instituciones, con sus fortalezas y debilidades, participan en los cambios educativos del país, unidas por la convicción de que la educación es una tarea social y por su cercanía a una realidad específica.
4. La mayoría de las instituciones presentadas capacita en la aplicación de métodos de enseñanza/aprendizaje, pero dejan en segundo plano la actualización en contenidos de enseñanza; esta es una debilidad en las intervenciones, pues se ha detectado que este es un aspecto deficiente, especialmente en los docentes recién egresados; además, incide en la calidad del trabajo desarrollado en el aula.
 5. Al margen del reconocimiento que merecen todas las instituciones presentes en los tres talleres por la labor que realizan en apoyo al mejoramiento de la calidad educativa en el país, es necesario hacer notar que existen diferencias entre ellas, que van desde la naturaleza de las mismas, hasta su capacidad instalada, tipo de financiamiento, recurso humano y ubicación geográfica, todo lo cual influye en la entrega técnica y los resultados que se obtienen en la práctica docente de las y los participantes.
 6. En cuanto a los objetivos de las intervenciones, la mayoría de las instituciones participantes únicamente plantean objetivos generales orientados a logro de sus propios objetivos institucionales.
 7. La forma de entrega presencia es la más utilizada por las instituciones en la capacitación y la formación; muy pocas ofrecen el seguimiento, la retroalimentación y materiales de apoyo.
 8. De las instituciones participantes, siete utilizan la observación directa en el aula para verificar que los participantes aplican en el aula las competencias adquiridas. Esta se utiliza tanto en los talleres presenciales como en las actividades de monitoreo, acompañamiento y evaluación.
 9. El monitoreo y acompañamiento a los docentes se realiza a través de visitas periódicas, con el propósito de reforzar al docente en el aula, con base en las debilidades que puedan encontrarse durante la aplicación de lo aprendido, utilizando para ello los elementos fundamentales de una supervisión clínica. De esta manera se da seguimiento a los procesos de capacitación presencial, se fortalece a los docentes en las debilidades que puedan evidenciar y se propicia el intercambio de experiencias en forma horizontal con las reuniones de círculos docentes. Adicionalmente, para las instituciones involucradas, esta fase del proceso les permite obtener los insumos necesarios para verificar, evaluar y retroalimentar sus procesos de capacitación, con énfasis en sus estrategias, metodología y contenido; estas acciones se convierten en un instrumento de gestión de calidad.
 10. La frecuencia y duración de las intervenciones es casi tan variada como las intervenciones mismas.
 11. La mayoría de instituciones que ofrecen incentivos, mencionan los siguientes: diplomas de participación, alimentación, hospedaje y -en algunos casos- transporte. Además, el Ministerio de Educación otorgó en el 2007, un bono con el que se pretendió impulsar la Reforma Educativa en el aula, aun cuando por falta de seguimiento no fue posible establecer sus niveles de éxito.
 12. En el caso de las universidades, se puede observar aun cuando fueron creadas para la formación de diversos profesionales, el sector docente sigue requiriendo opciones de formación especializada en diferentes niveles académicos que van desde las carreras técnicas y diplomados hasta las maestrías y doctorados, así como de capacitaciones puntuales.
 13. El quehacer normativo del Ministerio de Educación y su imagen misma, se benefician con la incorporación de aportes que la sociedad civil

- brinda en materia de capacitación y formación docente. Esto se debe a que los resultados obtenidos con sus experiencias en el campo, con poblaciones específicas y variadas geográfica, económica y culturalmente, les provee de la experiencia en innovaciones que luego puedan ser replicadas en diferentes lugares del país.
14. Lo anterior, asociado a la necesidad de recobrar un liderazgo institucional por parte del MINEDUC, así como las nuevas concepciones acerca del Estado y su papel en la prestación de servicios sociales, requieren que el Ministerio se convierta en conductor de procesos y alianzas estratégicas, más que en ejecutor de actividades, pues está demostrado que esta labor no la puede realizar solo.
 15. El desempeño docente en el aula y sus actitudes personales, constituyen otro elemento digno de resaltar en las acciones de capacitación y formación docente. Para ello es necesario tomar en cuenta la situación del magisterio guatemalteco que exige de la sociedad en general y del sector educativo en particular, atención urgente para cubrir ciertos vacíos, que van desde la inadecuada formación inicial que imparten las instituciones formadoras de docentes, hasta las de enseñanza superior, que propician una inadecuada praxis profesional en el aula. Lo anterior aunado a una situación económica adversa de la mayoría de los docentes del país y en muchos casos el poco apoyo político con que cuentan para el desempeño de su labor, especialmente en el sector público de la educación, obligan a retomar la idea de contar con un plan estratégico que permita en forma progresiva y diferenciada la formación, capacitación y actualización docente, sin caer en la masificación de intervenciones. Esto permitirá que tanto el Ministerio de Educación como las instituciones aliadas, puedan plantearse objetivos alcanzables, que las intervenciones sean sistemáticas y que con tiempos debidamente dosificados, sea posible lograr cambios cualitativos que repercutan en la mejoría del aprendizaje de la niñez, adolescencia y juventud guatemalteca.
 16. Durante los últimos años donde la cooperación internacional ha tenido un papel muy importante en apoyar procesos de formación y capacitación docente, no se ha previsto por parte del Ministerio de Educación, de los donantes y de las instituciones ejecutoras, estrategias que permitan la sostenibilidad de los mismos y sean rescatadas las buenas prácticas, por lo que se debe considerar como uno de los componentes del Plan Estratégico que se menciona arriba.
 17. Durante las presentaciones que hicieron las instituciones de sus experiencias de formación y capacitación docente, sólo algunas se refirieron a la evaluación como un aspecto de la formación y capacitación, otras hicieron alusión al monitoreo y seguimiento como si estos aspectos fueran la evaluación, lo cual permite inferir que existe confusión entre los conceptos de evaluación, monitoreo, seguimiento y supervisión.
 18. Pese a que el Ministerio de Educación promovió el Programa de Escuelas del Futuro, en donde las escuelas fueron dotadas de equipos de computación y facilitó la adquisición de computadoras por los docentes, sólo algunas de las instituciones que presentaron sus intervenciones, hicieron alusión al uso de este recurso tecnológico para sus procesos de formación y capacitación. Todas ellas con acciones en la ciudad capital.
 19. Muy pocas instituciones involucran en los procesos de formación y capacitación a los directores de las escuelas y al equipo técnico del Ministerio de Educación (CTA y Supervisores); por lo cual se puede concluir que en algunas oportunidades, la poca participación del docente y la aplicación de competencias adquiridas en el aula, se debe al desconocimiento de los procesos por parte de las autoridades educativas y por ende, no participan en la evaluación de los procesos.

VII. Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones emanaron de las conclusiones obtenidas del análisis de las presentaciones realizadas durante los talleres mencionados, por lo tanto, no pueden considerarse una evaluación de resultados, ni un señalamiento de logros o fracasos de la labor realizada. Esta identificación de elementos clave tiene como propósito orientar la reflexión, como parte de un proceso para el mejoramiento de la calidad educativa del país, en el que está involucrada la sociedad guatemalteca. En tal sentido, se identifican dos grandes aspectos que deben ser rescatados como aprendizaje y tomados en cuenta como referentes para planificar los procesos de formación y capacitación docente: el papel del Mineduc en los procesos de formación y capacitación docente y la participación de la sociedad civil en estos procesos.

I. El papel rector del Ministerio de Educación en los procesos de formación y capacitación docente

Como ente rector de la educación del país, es necesario que el Ministerio de Educación cuente con un sistema nacional de desarrollo docente, que le permita conducir los procesos de formación, capacitación y actualización de dicho sector.

Para ello es necesario que elabore un plan estratégico a corto, mediano y largo plazo, que esencialmente contenga:

- **Políticas** sobre la formación, capacitación y actualización docente, que tomen en cuenta el contexto nacional de cambios y reformas, el interés de muchos docentes por fortalecer su formación, la disposición de diferentes instituciones en ser coparticipes del proceso y la participación de la cooperación internacional.
- **Grandes líneas de acción** que incluyan aspectos conceptuales y metodológicos pertinentes y flexibles, para atender a los docentes de las diferentes

regiones del país de acuerdo con sus necesidades particulares.

- **Estrategias de trabajo** en los procesos de formación y capacitación a docentes en servicio, planteados para grupos de docentes de acuerdo con el grado que atienden, las áreas geográficas con los más bajos indicadores de eficiencia (promoción, retención y deserción). Además, es necesario que se considere la importancia de atender de manera intensiva a los docentes que están a cargo de primero, segundo y tercer grado, porque estos son los que tienen mayor pérdida. También es importante que, como estrategia, se particularicen los procesos de formación y capacitación de acuerdo a un perfil. Esto con el propósito de optimizar los escasos recursos del país y focalizar esfuerzos en las áreas más necesitadas de atención.

Como se ve, es importante establecer mecanismos que integren las actividades de monitoreo, acompañamiento, supervisión y evaluación en los procesos de formación y capacitación docente para articularlas al sistema nacional de desarrollo docente, como parte integral del proceso y que este se constituya en un instrumento de gestión de calidad.

2. La participación de la sociedad civil en los procesos de formación y capacitación docente

Este aspecto, sin lugar a dudas, refleja un nuevo rol de la sociedad civil que debe ser rescatado como experiencia y reconocido como un aporte y un compromiso de dicho conglomerado con la educación del país. Este modelo le permite al MINEDUC tener mayor cobertura en los cambios educativos que se propone y contar con socios que participan activamente a nivel local y que tienen la ventaja de estar más cerca de la realidad específica de los docentes y su entorno.

Las instituciones ejecutoras de procesos de capacita-

ción tienen la posibilidad de adaptar los objetivos y actividades de capacitación a las distintas realidades sobre la base de fines comunes que respondan a las políticas educativas vigentes. Este ejercicio permite diversificar la educación en el país con pertinencia y aprovechar las experiencias institucionales con que cuentan.

En esta labor de capacitación también es importante referirse a los contenidos y a las visitas a los docentes. Respecto a los contenidos de formación y capacitación además de teóricos deben ser prácticos, por lo que es necesario que la entrega técnica incorpore talleres, en donde exista participación activa de los docentes. Por otra parte, las visitas a los docentes en sus propios lugares de trabajo tienen el propósito de observar la aplicación de las nuevas competencias adquiridas; de esta manera se les pueda brindar acompañamiento técnico, se propician las comunidades de aprendizaje, como espacio de intercambio de experiencias; también se les puede ofrecer reforzamiento a la capacitación para consolidar aprendizajes, y sobre todo, son útiles para introducir y llevar a la práctica el aprendizaje cooperativo.

PLANIFICACIÓN Y ENTREGA DE INTERVENCIÓNES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

La planificación y entrega de las intervenciones son esenciales para la obtención de resultados exitosos, en tal sentido se recomienda que se tomen en cuenta algunos elementos que se anotan abajo, como parte de un ordenamiento y la posible normativa que el Ministerio de Educación pueda emitir para apoyar el avance de la Reforma Educativa en el aula, dada la experiencia en Guatemala.

1. Es necesario e imperativo que las capacitaciones a docentes en servicio se brinden de manera diferenciada y específica para docentes, es decir, a maestros de preprimaria, maestros de Primer Grado, maestros de Segundo a Sexto (escuelas multi-grado) escuelas gradadas y a los Directores de la escuela.

2. Es importante que los docentes cuenten con material de apoyo en los procesos de formación y capacitación para consultarlos en el aula sin tener la presencia de un técnico orientador. El material debe ser mediado, ameno e interesante, y debe entregarse en forma gradual no necesariamente un manual o documento con varias páginas. Lo anterior permite que los docentes hagan sus propios portafolios.
3. La planificación de las intervenciones debería partir de resultados de evaluación de intervenciones anteriores, en la cual incluyan desempeño de facilitadores y docentes participantes, objetivos, contenidos, metodología, formas de entrega, materiales de apoyo, incentivos, frecuencia y duración de las intervenciones.
4. El monitoreo, acompañamiento y seguimiento de las intervenciones realizadas es muy importante, pues permite identificar las fortalezas y debilidades que puedan manifestarse en docentes y directores que hayan sido capacitados al poner en práctica lo aprendido, para contar con insumos que retroalimenten el proceso.
5. Los contenidos, metodología, formas de entrega y materiales pueden enriquecerse de manera dinámica, pertinente y oportuna, si se toman en cuenta las necesidades reales de los docentes, al sistematizar registros de monitoreo y seguimiento a períodos de post capacitación.
6. Con el propósito de aprovechar las experiencias exitosas presentadas por las instituciones, se recomienda la identificación de escuelas modelos que cumplan, entre otras, con las siguientes características:
 - a) Ubicadas en un punto estratégico dentro de una región determinada.
 - b) Infraestructura mínima.

- c) Cuentan con un docente motivado, emprendedor y con actitud positiva y que, además, aplica una metodología innovadora.
- d) Aulas ambientadas.
- e) Cuenta con la participación activa de los padres de familia.

7. A nivel de micro región, las escuelas modelo sirven para compartir las experiencias exitosas con docentes de escuelas que se encuentren ubicadas geográficamente en el área de influencia de la escuela modelo. La socialización de la escuela modelo se debe realizar a las cinco escuelas que están bajo su influencia, entre los docentes, estudiantes y, de ser posible, con los padres de familia.

8. Una forma de obtener resultados exitosos en los aprendizajes de las niñas y los niños, según la experiencia, es establecer períodos específicos durante el ciclo escolar, para los procesos de capacitación de docentes en servicio, es decir:

- a) Las fechas y contenidos para las capacitaciones deben ser oportunas en el año escolar.
- b) En cuanto a la frecuencia y duración, existen experiencias en el país que se pueden tomar como referencia en cuanto a los días y horas de formación y capacitación a docentes, tal es el caso reportado de 22 días a lo largo del año escolar de 7 horas diarias. Estas intervenciones fueron evaluadas y se

evidenció que sí hubo mayor rendimiento interno en las y los niños (as).

9. Como complemento a intervenciones periódicas y sistemáticas dirigidas a docentes en servicio, es necesario diseñar un programa nacional de incentivos a escuelas y docentes que plantee objetivos concretos mediante una estrategia integral, que permita:

- Informar a las escuelas y comunidades de las metas de la Reforma Educativa y de las estrategias para el mejoramiento de la calidad de la educación propuestas.
- Proveer a las escuelas, docentes y padres de familia con estándares y pautas de calidad del servicio educativo para orientar su actividad y evaluar su progreso.
- Involucrar a los padres de familia y comunidades en la evaluación del servicio educativo prestado a sus niños con el propósito de incrementar la rendición de cuentas de las escuelas y sus beneficios y cualificar la demanda por un servicio educativo de calidad.
- Brindar a las Juntas Escolares un mecanismo para participar en los procesos de planeación en la escuela.
- Influir en los procesos de planeación escolar para que los proyectos educativos institucionales (que impulsa el Ministerio de Educación) incorporen las metas nacionales y planeen por resultados.

Bibliografía

1. Abadzi, Helen. (2008) *Aprendizaje eficaz y pobreza: ideas desde las fronteras de la neurociencia*. Ediciones Universidad Católica Silva Henríquez, Chile.
2. CEMPEM. (2001) *Historias de aulas de matemática*, Faculdade de Educacao, UNICAMP, Brasil.
3. Fiorentini, Dario y Sergio Lorenzato. (2004) *Investigación en educación matemática*, Editorial Autores Asociados, Brasil.
4. Grisolia, Corintia et al. (2007) *Cartografias do trabalho docente*, Ed. Mercado de Letras, Brasil.
5. Hargreaves, A. (2005) *Profesorado, cultura y postmodernidad*. 5ª ed., Ed. Morata, Madrid.
6. MINEDUC. (2008) *Memoria Encuentro Nacional de Calidad Educativa*, Guatemala.
7. MINEDUC-USAID. (2008) *Formación de docentes*, Guatemala.
8. Sternenberg, R. J. y L. Apear. (2001) *Enseñar a pensar*. Editorial Santillana.

Matriz resumen de experiencias de formación y capacitación a docentes en servicio

Institución/Descripción de la intervención	Objetivos de la intervención	Población objetivo	Formas de entrega	Contenido	Metodología	Frecuencia y duración	Incentivos
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL							
Capacitación y formación a docentes en servicio Es un sistema de acompañamiento técnico en el aula, que busca fortalecer las competencias bilingües de las y los docentes. Tiene presencia en 16 departamentos del país.	Fortalecer las competencias bilingües de docentes en los diferentes niveles educativos. Apoyar a los docentes bilingües <i>in-situ</i> , en aspectos relevantes como el uso adecuado del idioma indígena y del idioma español, uso de materiales educativos.	Docentes y directores de planteles bilingües de preprimaria, primaria, y escuelas normales bilingües interculturales.	Presencial con asistencia técnica de OTEBI.	En función de necesidades detectadas con propuestas de desarrollo de competencias y potencialidades.	Activa y participativa, mediante acompañamiento en cuatro pasos: observación, fijación, aplicación y corrección.	Un año en bimestres. Facilitadores: doce horas de capacitación. Docentes: seis meses, una vez por semana.	Bono por bilingüismo.
Preparándonos juntos Iniciativa que compromete a docentes y administradores educativos a actualizar sus conocimientos para mejorar la calidad educativa en las aulas bilingües.	Contribuir a la actualización docente y técnica en temas relevantes, tales como: el Currículo Nacional Base, la cultura y el idioma.	Docentes bilingües, jefes y técnicos de EBI a nivel departamental.	Presencial en actividades de dos días consecutivos.	Desarrollo del CNB en el aula, valoración del contexto, y cultura e idioma de niñas y niños.	Activa y participativa a través de juegos, teatro, dramatización, imitación, creación y modelaje.	Un año en bimestres. Facilitadores: doce horas de capacitación. Docentes: seis meses, una vez por semana.	Materiales por escrito. Bono por bilingüismo. Alimentación.
ASCFED							
Ofrece capacitación para mejorar la calidad de vida de niños y niñas con discapacidad y de sus familias. Promueve la autogestión como elemento base para el desarrollo personal y comunitario. Brinda sus servicios en la capital y la región suroccidente.	Impulsar acciones en las diferentes áreas de la educación mediante la participación comunitaria para contribuir a mejorar el acceso y la calidad de la atención de la niñez con y sin discapacidad.	Maestros interesados en trabajar con niños que presentan alguna discapacidad.	Talleres presenciales Visitas de monitoreo y acompañamiento.	Abordaje de la discapacidad. Atención a necesidades educativas especiales. Aprendizaje efectivo. Investigación comunitaria. Valores. Autoestima.	Sesiones presenciales. Módulos de capacitación. Utilización de texto paralelo.	Talleres regionales de día y medio en forma mensual.	Posibilidad de trabajar para el Ministerio de Educación en el área de educación especial. Diploma de participación.

Institución/ Descripción de la intervención	Objetivos de la intervención	Población objetivo	Formas de entrega	Contenido	Metodología	Frecuencia y duración	Incentivos
CONSEJO NACIONAL DE LECTURA							
Realiza actividades para inculcar el hábito de lectura en maestros, para que sean multiplicadores en sus escuelas y que los niños puedan tener un pensamiento crítico por medio del desarrollo de destrezas, especialmente de lectura.	Mejorar la calidad de las y los docentes.	Maestras y maestros que asisten a los consejos de lectura y estudiantes de diferentes establecimientos.	Presencial por medio de sesiones, talleres, mini conferencias y conferencias internacionales.	Todos los contenidos giran en torno a la temática de la lectura y cómo propiciarla en el aula.	Talleres de capacitación. Conferencias. Sesiones.	Varía de acuerdo con la actividad que realicen.	Viajes al exterior. Becas. Donación de libros.
FONCAIF							
Escuela Rural Activa -ERA- Es un modelo pedagógico y cultural basado en procesos de enseñanza aprendizaje activo, centrado en los alumnos y su entorno para mejorar la calidad educativa nacional. Se basa en la Nueva Escuela Unitaria y se evalúa de manera constante para que responda a las políticas del Ministerio de Educación.	Mejorar la calidad educativa del país. Fortalecer la capacidad del recurso humano para implementar las innovaciones educativas.	821 maestras y maestras de Suchitepéquez.	Cíclica: • Sensibilización. • Capacitación. • Seguimiento y monitoreo. • Reingeniería. • Expansión.	Corresponden al Decálogo de la ERA. • Participación comunitaria. • Gobierno escolar. • Biblioteca. • Círculos docentes. • Actividades conjuntas. • Guías de autoaprendizaje. • Trabajo en equipo. • Rincones pedagógicos. • Expresiones significativas. • Evaluación y promoción flexible.	Metodología pedagógica activa -área social- Capacitación técnica y seguridad alimentaria.	No tiene información	Hacer reflexionar al docente sobre sus fortalezas académicas. Diploma de participación.
FUNDACIÓN NOVELA							
Programa de formación a docentes de Preprimaria y Primaria, con énfasis en matemática El programa está dirigido a docentes de preprimaria y primaria de dos departamentos. Enfatiza en la enseñanza de la matemática. El mismo es producto de una alianza entre el Ministerio de Educación, Cementos Progreso, Fundación Carlos Novella y Fundación Carlos Martínez Durán.	Disminuir en un 3% anual la repitencia escolar, en su ámbito de influencia. Aumentar en un 3% anual la permanencia escolar, en su ámbito de influencia. Mejorar la calidad educativa en las áreas de cobertura.	460 docentes, 197 escuelas y 14,500 alumnos de 8 municipios de El Progreso. 118 docentes de San Juan Sacatepéquez.	Capacitaciones presenciales. Monitoreo y seguimiento en el aula.	Lectura comprensiva. Trabajo en grupo. Morfología gruesa, como base de desarrollo del cerebro. Aprentamiento: cómo madurar el cerebro. Importancia de la música y el ritmo para aprender a leer. Fomento del diálogo.	Metodología visual activa y participativa. Atención personal, basada en afecto, respeto y excelencia. Capacitación multidisciplinaria.	Programa anual con 64 horas de formación, divididos en 8 días de 8 horas cada uno.	Diploma de participación. Dotación de recursos didácticos.

Institución/Descripción de la intervención	Objetivos de la intervención	Población objetivo	Formas de entrega	Contenido	Metodología	Frecuencia y duración	Incentivos
PROEMCA							
<p>Programa Regional para la Población Maya Mam y Kaqchikel</p> <p>Tiene como propósito formar profesores del Nivel Primario con nuevas prácticas educativas, reconociendo la diversidad étnica cultural y lingüística en las áreas donde se desarrolla, con apoyo de Finlandia.</p> <p>Inicialmente se desarrolló como PROEMBI de 2004 a 2006.</p>	<p>Formar profesores de Nivel Primario capaces de mejorar la educación con nuevas prácticas educativas, reconociendo la diversidad étnica y cultural del país.</p> <p>Promover y transformar los modelos de educación bilingüe intercultural, que permita que los procesos educativos sean pertinentes para el desarrollo integral de la niñez de los pueblos indígenas.</p>	<p>Docentes provenientes de 7 departamentos, con población mam y kaqchikel. (Guatemala, Sacatepéquez, Sololá, Chimaltenango, Quetzaltenango, San Marcos y Huehuetenango).</p>	<p>Presencial con acompañamiento al docente, para reducir la deserción y brindar apoyo metodológico que le permita alcanzar las metas establecidas en cada ciclo del programa.</p>	<p>Cuatro áreas: 1. multiculturalidad e interculturalidad; 2. Psicopedagógica. 3. Área de formación básica. 4. Comunicación y lenguaje. 5. Matemática y pensamiento lógico. 6. Curricular del ciclo primario.</p>	<p>Combina la formación universitaria con la práctica en el aula y acompañamiento para el cumplimiento de metas por medio de evaluación semestral, anual y una sumativa.</p>	<p>Dos años divididos en cuatro ciclos de cinco meses cada uno. Plan sabatino y un ciclo intensivo en diciembre.</p>	<p>Diploma de participación.</p>
PRODI							
<p>La intervención se define como un proceso de tres fases: diagnóstico, plan estratégico, desarrollo de talleres, con seguimiento y monitoreo.</p> <p>La actualización y capacitación de docentes del área rural, parte del principio que en el proceso educativo debe participar toda la comunidad educativa y reconoce a padres y madres de familia como los primeros educadores.</p>	<p>Formar maestros, voluntarios, autoridades educativas, padres y madres de familia, para propiciar educación con calidad en el área rural.</p> <p>Desarrollar habilidades, destrezas y competencias que faciliten la concreción del Currículo Nacional Base, la implementación de la Reforma Educativa en el aula, la escuela y la comunidad.</p>	<p>Docentes del área rural, agentes educativos, autoridades educativas locales, supervisores y Coordinadores Técnicos Administrativos.</p>	<p>Presencial por medio de talleres, vistas de monitoreo y acompañamiento, círculos docentes.</p>	<p>Parte de la identificación de necesidades de la comunidad educativa que atiende. En tal sentido, los contenidos se dirigen a docentes, estudiantes, autoridades y comunidad, en cuatro componentes: Currículo Comunidad Formación permanente Administración.</p>	<p>Aprender haciendo. Aprendizaje activo y creativo.</p>	<p>60 horas de capacitación.</p>	<p>Diploma de participación.</p>

Instauración/Descripción de la intervención	Objetivos de la intervención	Población objetivo	Formas de entrega	Contenido	Metodología	Frecuencia y duración	Intentos
Servicios Profesionales Educativos Integrales -SEPREI-/Asociación para la Cultura y el Desarrollo -ACIDE-							
Las intervenciones que se realizan, tienen como propósito coadyuvar en el mejoramiento de la calidad educativa, en función de las necesidades del área que se atiende, para lo cual se desarrollan actividades de capacitación docente, acompañamiento técnico en el aula, círculos de calidad, dotación de materiales educativos para docentes y guías de autoaprendizaje para alumnos, capacitación a padres y madres de familia y otros.	Mejorar la calidad educativa en las áreas geográficas que atiende por medio de intervenciones que respondan a las necesidades de dichas comunidades educativas, con la capacitación de sus maestras y maestros.	Docentes y directores y padres de familia de los niños y niñas de los niveles preprimario y primario de los departamentos del área Chortí en Chiquimula y de Baja Verapaz.	Capacitación presencial, acompañamiento técnico en el aula y monitoreo. Círculos docentes. Dotación de valija didáctica.	Aplicación del CNB en el aula para los niveles Preprimario y Primario. Administración y gestión educativa. Metodología activa con énfasis en matemática y lenguaje. Utilización de guías de autoaprendizaje. Formación de valores. Actividades de conjunto. Biblioteca escolar. Rincones de aprendizaje. Expresiones significativas. Juego de roles. Gobierno escolar.	Talleres presenciales. Trabajo en grupos. Círculos de calidad. Exploración de necesidades de formación docente. Evaluación y retroalimentación. Atención diferenciada a docentes de 1er. grado, de 2º a 6º y a directores de escuela.	Diez días al año presenciales (de ocho horas de trabajo cada día) durante tres jornadas (cuatro, tres y tres días). Dos círculos de calidad docente al año, de ocho horas cada uno. Nueve visitas al año, de acompañamiento en el aula por los técnicos del Programa.	Diplomas de participación. Hospedaje en algunos casos. Alimentación. Transporte.
ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO EDUCATIVO -APDE-							
Formación de Profesores: Proyecto Personal de Mejora Busca el desarrollo integral de la persona por medio de cuatro programas innovadores dirigidos a cada etapa educativa: Optimist (Preprimaria), Snipe (Primaria), PAI y BI (Bachillerato Internacional). Forman a sus profesores bajo la coordinación de un Consejo Directivo. Se basan en la legislación educativa, su proyecto educativo, normativa de la convivencia, perfil del profesor y manual de funciones. Esta formación se basa en entrevistas personales con agenda prevista, del profesor con el directivo, y actividades complementarias.	Identificar al personal docente del centro escolar con la filosofía de la Asociación. Formar académica, humana, doctrinal y culturalmente al cuerpo de profesores y preceptores del centro escolar. Comprometer al personal docente del centro escolar con el Proyecto Educativo de la Asociación, de tal manera que lo hagan vida propia, para transmitirlo a padres de familia y alumnos, con efectividad.	Maestras y maestros de los siete centros educativos que conforman la Asociación.	Presencial	Los temas están a cargo de: Dirección de orientación - Comunicación familiar. - Normativa de la convivencia. - Caracterología. - Psicometría. Dirección académica - Planeamiento académico. - Destrezas y habilidades didácticas. - Aprovechamiento de los recursos. - Objetivos de aprendizaje. - Evaluación. - Tecnología. Desarrollo humano y cultural - Conferencias. - Videos. - Lecturas. - Cine foros. - Tertulias.	Entrevistas personales de directivo con profesor. Conferencias. Lecturas dirigidas. Tertulias. Videos. Audiciones especiales. Capacitaciones presenciales.	El cuarto viernes de cada mes, una semana a medio año y todo noviembre.	Diplomas de participación.

Institución/Descripción de la intervención	Objetivos de la intervención	Población objetivo	Formas de entrega	Contenido	Metodología	Frecuencia y duración	Incentivos
COLEGIO AMERICANO							
Programa de Inducción Docente Consiste en seleccionar un número determinado de maestros y maestras, interesados en una preparación teórico-práctica que mejore su formación inicial y tenga la oportunidad de trabajar en el colegio.	Preparar a los docentes que se quedan trabajando en el colegio. Contribuir a una mejor preparación del maestro guatemalteco.	Maestras y maestros para los niveles de Preprimaria y Primaria, recién graduados y de la capital que aspiran a un cargo docente.	Presencial	Destrezas de pensamiento. Lectura sistemática. Uso/aplicación de audiovisual. Manejo de registros escolares. Conocimiento y aplicación de procedimientos de evaluación. Música, arte y teatro. Caligrafía. Computación. Inglés. Práctica docente. Clases magistrales. Trabajo en grupo. Trabajo dirigido. Conferencias. Talleres.	Clases magistrales. Trabajo en grupo. Trabajo dirigido. Conferencias. Talleres.	Ocho horas diarias de lunes a viernes, un ciclo escolar Universidad: sábado de 8:00 a 13:00 horas	Subsidio en la Universidad del Valle. Más preparación para enseñar. Material que necesitan. Capacitación fuera de Guatemala. Mejora salarial.
Programa Interno de desarrollo profesional Consiste en la realización de talleres de retroalimentación e intercambio de experiencias entre los docentes del colegio, durante todo el año.	Dar la oportunidad de compartir conocimientos entre profesores. Proporcionar un tiempo para la reflexión profesional. Proporcionar mecanismo para impulsar cambios que se quieren realizar. Proporcionar talleres para superación de los profesores. Mejorar el aprendizaje de los alumnos. Mantenernos a la vanguardia de la investigación educativa.	Maestras y maestros del colegio.	Presencial			Tres horas cada día, seis días en un ciclo escolar.	Adquieren experiencia como facilitadores de talleres.
Programa permanente de capacitación El programa consiste en la oferta de talleres de capacitación sobre diversos temas a maestras, maestros y estudiantes normalistas de instituciones educativas públicas y privadas.	Capacitar a población específica fuera del colegio.	Alumnos y docentes de otras instituciones.	Presencial	Actualización docente, según necesidades y experiencia. - Temas de interés general, relacionados con las asignaturas básicas. - Educación en valores. - Destrezas de pensamiento. - Otros.	Clases magistrales. Trabajo en grupo. Trabajo dirigido. Conferencias. Talleres.	Un taller al mes durante el primer semestre de cada año.	Diploma de participación al final del semestre.

Institución/Descripción de la intervención	Objetivos de la intervención	Población objetivo	Formas de entrega	Contenido	Metodología	Frecuencia y duración	Incentivos
FEY ALGERÍA							
<p>Programa de Educación Formal Es un programa de educación integral para niños, niñas y jóvenes de comunidades en situación de pobreza extrema, que incluye una escuela de formación de maestras y maestros.</p>	<p>Planificar, coordinar y desarrollar programas y actividades de formación integral. Constituir un centro de documentación y producción de materiales de consulta y apoyo. Consolidar la Unidad de Investigación y Evaluación.</p>	<p>Población excluida en los departamentos de Petén, El Quiché, Huehuetenango, Totonicapán, San Marcos, Guatemala y Chiquimula.</p>	<p>Presencial con cursos programados y talleres.</p>	<p>Cultura, interculturalidad e inculcación. Globalización. Democracia, participación ciudadana. Gestión. La educación popular y su pedagogía. Cómo se aprende. Enfoques educativos. Estrategias didácticas. Otros.</p>	<p>Lectura de la realidad. Análisis y selección de necesidades. Formación de grupos de trabajo y preparación de temas. Formación de facilitadores. Formación de la población objetivo. Evaluación. Reelaboración.</p>	<p>Siete talleres de formación. Diez talleres de cinco horas c/u.(docentes) y formación intensa a fin de año. Dos campamentos de dos días c/u. Siete talleres de tres horas cada uno (Asoc. padres de familia). Ocho talleres de ocho horas c/u (Directores).</p>	<p>No cuentan con recursos financieros para dar incentivos.</p>
LA SALLE							
<p>Programa Lasallista de Formación Docente Se identifica como "Transformamos para transformar". Contiene componentes metodológicos de programas de La Salle. Se desarrolla en toda Centroamérica, menos en El Salvador. Nace de la necesidad de cambio, con el reconocimiento que los docentes son protagonistas del cambio para lograr la calidad educativa.</p>	<p>Promover un proceso de formación permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, actitudes, valores y herramientas para que los docentes enfrenten con sabiduría y creatividad situaciones nuevas que produce la ola creciente de la globalización. Promover la transformación de la práctica pedagógica de los y las participantes, en búsqueda de la calidad de la educación que facilitan a través de un proceso de formación sistematizado fundamentado en la investigación-acción. Generar experiencias educativas innovadoras</p>	<p>Está dirigido a maestras y maestros de colegios y obras de La Salle, pero también participan docentes del sector oficial a nivel nacional.</p>	<p>Semipresenciales. Estructura modular. Asesoría pedagógica: virtual y presencial.</p>	<p>El programa ofrece una acreditación en licenciatura al completar los cuatro años de formación, o un diplomado por cada año que complete. El contenido está dividido en cuatro etapas con ocho cursos cada una, que incluyen: Pedagogía del Aprendizaje. Nuevo Paradigma Educativo. Psicopedagogía. Educación y Sociedad. Mediación Pedagógica. Motivación y Aprendizaje. Metodologías para el aprendizaje.</p>	<p>Círculos de aprendizaje. Lectura del módulo. Película del curso. Taller presencial. Aplicación pedagógica. Texto paralelo.</p>	<p>Un año para cada diplomado y cuatro años para la licenciatura, con ocho cursos consecutivos para cada diplomado, en cinco o seis semanas, según actividades anuales.</p>	<p>Obtención de título de licenciatura o de diplomados. Asesoría pedagógica virtual. Posibilidad de institucionalizar las propuestas de los maestros.</p>

Institución/Descripción de la intervención	Objetivos de la intervención	Población objetivo	Formas de entrega	Contenido	Metodología	Frecuencia y duración	Incentivos
FUNDAZÚCAR/ UNIVERSIDAD DEL VALLE							
<p>Programa de Capacitación y Seguimiento a Docentes y Directores de la Costa Sur</p> <p>El programa está dirigido a docentes de cuatro departamentos del suroccidente del país. Propicia el mejoramiento de la calidad en el proceso enseñanza aprendizaje. Fue iniciado por FUNDAZÚCAR y, actualmente, se realiza en coordinación con la Universidad del Valle de Guatemala, bajo los lineamientos del Ministerio de Educación.</p>	<p>Mejorar la calidad en el proceso enseñanza aprendizaje por medio de la actualización y capacitación de docentes.</p> <p>Desarrollar un modelo innovador de capacitación.</p> <p>Aportar información de los indicadores de eficiencia interna de una muestra del programa.</p>	<p>3,500 docentes de primero, segundo y tercer grado del Nivel Primario de escuelas oficiales gradadas, de los departamentos de Escuintla, Santa Rosa, Suchitepéquez y Retalhuleu.</p>	<p>Talleres presenciales</p> <p>Seguimiento en el aula y monitoreo a un porcentaje de maestros beneficiarios.</p> <p>Entrega de materiales (Módulos de autoformación).</p>	<p>Metodología constructivista. Técnicas activas en el proceso enseñanza aprendizaje.</p> <p>El docente como facilitador de procesos.</p> <p>Enseñanza de la matemática.</p>	<p>Constructivista, activa y participativa.</p> <p>Impulsa el desarrollo de procesos con el docente como facilitador de actitud positiva y con liderazgo.</p>	<p>35 horas de capacitación presencial y tres etapas de capacitación en el año.</p>	<p>Diplomas de participación.</p>
LICEO JAVIER/ UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR							
<p>Programa Regional de Educadores en Servicio</p> <p>El programa se inició en el Liceo Javier y, actualmente, lo desarrolla la Universidad Rafael Landívar. Se ofrecen diferentes niveles de formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diplomado universitario en psicopedagogía. - Licenciatura en educación y aprendizaje. - Maestría en educación y aprendizaje. <p>Los participantes son seleccionados. Al finalizar su formación deben trabajar 3 años en la institución que laboran.</p> <p>Se trabaja por competencias y se orienta hacia cómo aprende el ser humano. Su pensum se basa en temas actuales de la psicopedagogía. Entre sus ejes están el uso de las tecnologías y el uso de la investigación educativa.</p>	<p>Generar comunidades activas de la educación.</p>	<p>Maestras y maestros seleccionados entre los mejores de la institución que participa. El programa se ofrece a nivel nacional y tiene presencia en El Salvador, Honduras, Nicaragua y Panamá.</p>	<p>Semipresencial, virtual y encuentros con tutores (diálogo con expertos).</p>	<p>El contenido es específico para cada nivel que se ofrece, coherente y progresivo, con ejes transversales sobre tecnología e investigación educativa.</p>	<p>Semipresencial.</p> <p>Estudio individual a distancia.</p> <p>Seminarios presenciales.</p> <p>Apoyo del entorno virtual de aprendizaje.</p>	<p>- Diplomado: un año.</p> <p>- Licenciatura: dos años.</p> <p>- Maestría: dos años.</p> <p>Para los tres niveles se cuenta con seminarios presenciales quincenales.</p>	<p>Acreditación de los estudios que realizan.</p>

Institución/ Descripción de la intervención	Objetivos de la intervención	Población objetivo	Formas de entrega	Contenido	Metodología	Frecuencia y duración	Incentivos
EEPEM/USAC							
<p>Escuela de Formación de Profesores Surgió como convenio tripartito entre el MINEDUC, USAC y UNESCO, para la formación de profesionales que atienden la docencia en el Nivel Medio. UNESCO formó a los docentes del Programa y luego la Universidad se hizo cargo del mismo. A partir de 1985 se inició la formación de profesores para todos los niveles del sistema educativo. Es autofinanciable. Los profesorado de enseñanza media en las sedes de Huehuetenango, Izabal, Petén, Alta Verapaz, San Marcos y Quiché funcionan con apoyo internacional y de la Fundación Rigoberta Menchú, donde la mayoría de los estudiantes son becados y reciben acompañamiento especial.</p>	<p>Dotar al sistema educativo, especialmente al Nivel Medio de profesores especializados. Formar profesores para todos los niveles del sistema educativo.</p>	<p>Maestras y maestros de todo el país, a través de las sedes de: la Ciudad Capital, San Marcos (Cabeceza y Comitancillo), El Quiché (Ixcán), Huehuetenango (San Mateo Ixtatán, San Idelfonso Ixtahuacán, Santa Cruz Barillas), Quetzaltenango (San Juan Ostuncalco), Izabal (El Estor), Petén (San Luis, Sayaxché), Alta Verapaz (Cahabón y Tactic).</p>	<p>Presencial en jornada vespertina de 17 a 20:30 horas.</p>	<p>Los contenidos corresponden a cada uno de los programas que se atienden Profesorado de enseñanza media en: Matemática y física. Química y biología. Contextos multiculturales. Económico contable. Lengua y literatura. Educación bilingüe. Intercultural. Licenciaturas. Cursos libres sobre temática variada. Capacitación para la enseñanza de la matemática.</p>	<p>Presencial y semipresencial</p>	<p>Difiere en función del programa.</p>	<p>Acreditaciones extendidas por la Universidad de San Carlos de Guatemala.</p>
PROGRAMA GALILEO (EEPEM/USAC)							
<p>El Programa se inicia para atender una necesidad manifiesta en los resultados obtenidos durante las primeras Olimpiadas de Matemática, que identificaron una brecha muy alta entre la capital y el interior del país. Es atendido por profesores jubilados de la USAC.</p>	<p>Brindar formación sobre metodología de la enseñanza de las ciencias básicas a maestras y maestros en servicio.</p>	<p>Maestras y maestros del interior del país, interesados en mejorar su metodología para la enseñanza de las ciencias básicas.</p>	<p>Presencial.</p>	<p>Cómo enseñar y evaluar Matemática de 1º básico, el primer año; Matemática de 2º básico y el siguiente año, 3º básico. Atiende las cuatro ciencias básicas: matemática, física, química y biología.</p>	<p>Seminarios y talleres presenciales.</p>	<p>Los primeros viernes de cada mes, durante ocho horas y una semana completa en noviembre de cada año.</p>	<p>Diploma de participación.</p>

Institución/ Descripción de la intervención	Objetivos de la intervención	Población objetivo	Formas de entrega	Contenido	Metodología	Frecuencia y duración	Incentivos
UNIVERSIDAD GALILEO							
Facultad de Educación Surge en el año 2000, como encargada de la formación y capacitación de docentes. Para ello cuenta con programas de niveles intermedios de técnicos y profesorado, licenciatura y maestría.	Contribuir al crecimiento humano y desarrollo de la sociedad guatemalteca con la formación y capacitación de docentes, planificadores y administradores educativos.	Maestras y maestros de todo el país.	Presencial por medio de cursos de formación y actividades para actualización docente. A partir del 2008 esperan contar con programas virtuales e-learning.	Únicamente menciona los programas que atiende.	Aprender a aprender y aprender a enseñar.	Técnicos — dos años. Licenciaturas — cinco años. Profesorado y maestría no indica.	Acreditación de los estudios realizados.
EDITORIAL NORMA							
Es un servicio de asesoría que se ofrece a usuarios y potenciales usuarios de los materiales educativos que produce la editorial Primario y del Ciclo Básico. Brinda asesoría en el uso de los libros y apoyo técnico pedagógico para la población objetivo.	Estimular la capacitación de los educadores en servicio. Actualizar a los educadores en las tendencias pedagógicas innovadoras para que las apliquen en el aula. Apoyar la difusión del CNB en las instituciones educativas. Orientar a los educadores en el manejo de los materiales educativos. Facilitar a los educado-res materiales documentales y bibliografía que ayuden a su desarrollo profesional.	Usuarios y potenciales usuarios de los materiales educativos que produce la editorial para los niveles Primario y Ciclo Básico.	Talleres de capacitación. Materiales escritos de apoyo. Portal de educación en internet.	Fundamento y desarrollo de competencias educativas. Planificación y evaluación por competencias, inteligencias múltiples. Competencias y estrategias lectoras. Educación en valores. Metodologías innovadoras. Motivaciones intrínsecas en el proceso de aprender y enseñar. Lectura inicial y aprestamiento.	Actividades con personalidades destacadas, para compartir las últimas tendencias pedagógicas. Talleres secuenciales en cuatro momentos: 1) Introducción. 2) Exposición del tema. 3) Trabajo individual o grupal. 4) Evaluación.	Una o dos veces al año.	Diplomas de participación.

Institución/ Descripción de la intervención	Objetivos de la intervención	Población objetivo	Formas de entrega	Contenido	Metodología	Frecuencia y duración	Incentivos
EDITORIAL PIEDRA SANTA							
Formación Profesional	Formar, actualizar y acompañar a quienes usan los materiales. Capacitar y dar asesoría a instituciones educativas.	Docentes en servicio, en formación inicial, directores y coordinadores educativos.	Conferencias y talleres. Asesoría y acompañamiento. Miniseminarios. Temporadas de lanzamiento. Exhibición de productos.	Didáctica de la enseñanza de las diferentes áreas del conocimiento, incluyendo valores y expresión artística, con énfasis en lenguaje y matemática. Planificación por competencias. Perfil docente conforme CNB. Evaluación de calidad. Niveles del pensamiento. Desarrollo del sentido crítico. Inteligencias múltiples. Niveles del pensamiento aplicado a la lectura.	Presencial por medio de talleres, conferencias y seminarios.	Proyecto Educativo Radio Universidad, los segundos viernes de cada mes. El Consejo de Lectura, los primeros miércoles de cada mes.	Diplomas de participación. Descuento en materiales. Entrega de materiales de apoyo didácticos a establecimientos seleccionados. Comunicación electrónica. Distribución de materiales de lectura.
Piedra Santa Educentro.		Docentes, niños, niñas, jóvenes estudiantes, madres y padres y público en general.	Presencial con talleres. Publicaciones. Vía electrónica en la página Web de la institución.	Temas docentes y familiares. Salud y belleza. Música, arte y deportes.		Martes, taller televisado de 7 minutos. Talleres mensuales, de 2 horas. Publicaciones	
GRUPO EDITORIAL SANTILLANA							
Se inició hace once años, con cursos aislados a solicitud de los clientes; y luego de una evaluación hace cinco años se dedica a desarrollar formación y actualización docente en línea.	Desarrollar capacidades docentes.	Docentes de países hispanohablantes, incluyendo Guatemala.	Capacitación en línea, vía Internet desde Colombia, Argentina, México y Chile.	Didáctica de la enseñanza de las diferentes materias y metodologías novedosas.	Aprendizaje en línea y resolución de casos. Resolución de casos con base en el contexto donde vive. Cada estudiante tiene dos tutores, uno internacional y uno nacional. Cuentan con chats y bibliotecas virtuales.	Diplomados: seis meses de diez horas diarias. Post grados: uno o dos años, con un mínimo de tres horas diarias, incluyendo sábados y domingos.	Diplomas y títulos avalados por universidades españolas. Los egresados de post grado siguen teniendo acceso al campus universitario y a todos los materiales que contiene.

**Programa Estándares
e Investigación Educativa
Education Standards
and Research Program**

Edificio Atlantis

Nivel 15, oficina 1502

13 calle 3-40 zona 10

Guatemala, C.A.

Teléfonos; (502) 2367-2152, 2367-2153,
2367-2154.

Fax: (502) 2367-2150

Correo electrónico:

estandares@juarezassociates.com

www.estandaresdeguatemala.org

