



PROGRAMA SER

Programa de formación en servicio para los actores educativos de la región Cajamarca

¿Cuál es el problema que buscamos resolver?

El mundo experimenta cambios constantes, pasa de una organización basada en la especialización y en el puesto de trabajo, a una estructura de redes y equipos de alto desempeño, capaces de innovar, aprender, aportar soluciones creativas e inteligentes a los problemas, es decir consolidar la inteligencia colectiva más allá de la individual.

Para explicar el problema de formación en servicio, se analiza lo siguiente:

- **Habilidades docentes para desarrollar competencias.** 46,9 % de directivos afirman que los docentes muestran escaso compromiso en el cierre de brechas de fracaso escolar, 47,3 % de docentes propone estrategias para el desarrollo de competencias (encuesta a 5671 directores 2020). El 54% de docentes no logra caracterizar a sus estudiantes, por lo que tampoco concreta el currículo en función de las necesidades, intereses y demandas (Monitoreo presencial 2022).
- **La mediación del docente.** Según el monitoreo presencial 2022, 73% de docentes median los procesos de aprendizaje con sus estudiantes, motivación, situaciones, recursos, acompañamiento; sin embargo, hay un criterio que aparece débil, el de plantear retos y situaciones problemáticas con sentido y significatividad, de dejar pensar a los estudiantes, de inspirar altas expectativas, de atender la diversidad, allí sólo un 23% lo hace.

Según el balance I trimestre Cajamarca 2022, se pasó del 18 al 33% de directivos y docentes que logran gestionar la educación de manera articulada a la familias y comunidad.

- **Evaluación del aprendizaje.** Según el monitoreo presencial 2022, el 55% de docentes maneja criterios importantes como:
 - *Socializa y explica con los estudiantes los criterios de evaluación.*
 - *Recoge evidencias de aprendizaje, analiza y valora.*
 - *Propicia la evaluación entre pares, en equipos y la autoevaluación.*
 - *Aprovecha el error como oportunidad de aprendizaje, proporcionando situaciones para que el estudiante revise y mejore su desempeño.*sin embargo, el 45 % de docentes no precisa qué procesos desarrolla en la evaluación formativa, la alerta aparece en la retroalimentación, perdiendo consistencia y oportunidad, termina fallando la valoración del desempeño de sus estudiantes.
- **Competencias en el uso de las TIC en Educación.** El 65 % de estudiantes que ingresan a primaria trabajarán en ocupaciones que todavía no existen, 1 de cada 7 trabajadores tendrá que cambiar de ocupación y aprender nuevas habilidades

para el 2030. No basta con cambiar la tecnología, hay que cambiar la cultura de la escuela.

Según ENDO 2018, el 75% de locales educativos públicos en Cajamarca no tienen acceso a internet, al 2021 se han reducido al 69% según balance educativo Cajamarca 2021. El 60% de IIEE públicas sin equipamiento tecnológico adecuado, 1 de cada 5 docentes creen que el acceso a internet o tecnología ayudaría a mejorar sus prácticas pedagógicas. Según balance I trimestre Cajamarca 2022, sólo 12% de docentes manejan plataformas y aulas virtuales en su práctica pedagógica, el 75% de docentes no forman parte de comunidades virtuales de aprendizaje.

- **La ética en la función docente:** Se han identificado prácticas docentes que merecen atención; inasistencia docente y directiva, mal uso de los recursos, malas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa, acoso sexual y violencia que se ejerce contra estudiantes; entre otros, son algunos problemas que atentan contra el compromiso ético de la función docente. Los directores de IIEE identifican como principal problemática antes que los aprendizajes, salud, familia de los estudiantes, la actitud docente para asumir compromisos.

¿Cuáles son los efectos de la problemática en el servicio educativo?

El desempeño de los docentes y directivos, impacta de manera directa en un conjunto de aspectos claves, no siendo los únicos responsables, su rol hace la diferencia.

Más del 65% de escuelas trabajan desvinculadas de la familia y la comunidad (repositorio DECO), asumiendo la gestión de la educación como un proceso aislado, obedece al enfoque de formación inicial docente, ausencia de un sistema de formación en servicio, organización, planificación y visión de escuela. La concepción de la escuela se reduce a las instalaciones de un ambiente físico, de horario, de área, de nivel, de turno; termina por generar un efecto fragmentado de la gestión, las competencias definidas en los marcos de desempeño docente y directivo, no son suficientes para transformar el statu quo de la escuela que debilita la identidad y las relaciones naturales de familia y comunidad.

El 47% de directores afirman que la actitud de los docentes determina el éxito en los propósitos institucionales (encuesta a 5 671 directores 2020). Esta cifra se incrementa según los resultados de monitoreo presencial 2022. Los directores resaltan la problemática de escaso compromiso, identidad, colaboración de los

actores educativos, por encima de los propios aprendizajes y de la situación socioemocional de los estudiantes. En las IIEE integradas públicas, la problemática se agudiza, en aquellas donde el director atiende dos y hasta tres niveles, además de aula a cargo. El efecto es el desarrollo de una práctica pedagógica rutinaria, individual, por horario y área.

La implementación del currículo no ha logrado consolidarse, según la encuesta a 5671 directores Cajamarca 2020, el 47% de docentes presentan limitaciones para diseñar, crear situaciones, retos y problemáticas con sentido, para que los estudiantes combinen competencias. El enfoque de área como compartimento estanco está presente en la práctica docente, contiene procedimientos, técnicas, procesos únicos, metodologías uniformes, tiempos cortos; que no permiten la revolución educativa, pertinente y centrada en las personas, (PEN al 2036). Se han dado pasos importantes, con énfasis en educación inicial y primaria, pero no los suficientes. Otro efecto es la brecha en la mediación pedagógica; según el monitoreo presencial 2022, sólo el 23% logra plantear retos y situaciones significativas, deja pensar a los estudiantes, inspira altas expectativas, atiende la diversidad. En la evaluación formativa, el 45 % de docentes no precisa qué procesos desarrolla; la alerta está en la retroalimentación, fallando la valoración del desarrollo de competencias en función de los criterios que declaran los estándares. La calificación en el SIAGIE y otros reportes, carece de evidencias descriptoras y cualitativas, mucho menos útiles para atender a los estudiantes de grado o nivel a otro.

La brecha educativa es la atención de los estudiantes y demás actores en su integridad, en su diversidad, con enfoque no excluyente. Si antes de la pandemia, la salud integral de las personas ya era una necesidad no atendida, hoy, después de pandemia las secuelas de orfandad, dolor, tristeza, hambre, olvido, desprotección, que sufren muchos estudiantes, familias y comunidades, es mucho mayor; por lo tanto, las prácticas de gestión y pedagógicas no pueden ser las mismas. Más de 11 mil estudiantes no volvieron al servicio educativo 2022; en promoción guiada se encuentran el 29.2% (32 930) en primaria y 57% (46 449) en secundaria. La tasa de embarazo adolescente subió del 10.3% en el 2019 al 11.2% en el 2022. La defunción de 665 menores en los 6 últimos años y 1310 huérfanos por pandemia.

¿Cuáles son los objetivos y estrategias del Programa SER?

El Programa SER, se escribe en el camino, con el fin de: Fortalecer las competencias profesionales, humanas y ciudadanas de los actores educativos, expresadas en mejores prácticas pedagógicas y de gestión, movilizand o recursos y procesos, alcanzando metas y resultados de una educación que genera desarrollo.

Los objetivos específicos, responden a:

1) Mejorar el desempeño directivo para gestionar la escuela que genera desarrollo en la comunidad, alineada a las políticas educativas PEN y PER DECO.

2) Mejorar el desempeño docente, para formar personas competentes, priorizando el bienestar, valorando el talento, la riqueza, la diversidad, con la gestión del Currículo SER DECO.

3) Construir el ecosistema territorial e institucional con las fuerzas de los actores de la comunidad, con propósitos y horizonte compartido.

4) Transformar escenarios, espacios y tiempos a favor de la familia y comunidad, gestionando la dimensión socioemocional, como prioridad de bienestar, ejercicio ético y ciudadano.

Estrategias y acciones

a) **Identificación de la problemática y demanda formativa.** Dos mecanismos:

- 1) grupos focales con docentes y directivos (3500 maestros- abril 2020), guiados por: *¿Por qué la labor docente no genera los resultados educativos esperados?, ¿Por qué los cursos, talleres, estudios de post grado no transforman la práctica docente?, y, ¿Cuál es la demanda de formación en servicio actual?, y*
- 2) Encuesta en línea a 5 671 directores de IIEE, *¿cómo evalúa el desempeño docente?, ¿cuál es demanda de formación en servicio?*

b) **Involucramiento de los actores del territorio.**

- 1) Consolidación de equipos regionales DRE y 13 UGEL, integrados por Jefes Pedagógicos y especialistas en educación, analizaron la demanda y plantearon las primeras miradas de respuesta.
- 2) equipo de expertos, organizaron la demanda y validación de la demanda y respuesta.
- 3) equipos locales en cada UGEL y equipo central en DRE.

c) **Búsqueda de aliados.** La pandemia, aceleró procesos y acciones operativas, (Plan de emergencia 2020), siendo fundamental los aliados, la incidencia, negociación, convenios; lográndose la planificación, organización, estrategia formativa, criterios de evaluación, adquisición y dominio de aulas virtuales, servidores, entre otros, como condiciones para ofertar la formación en servicio. Fundación Telefónica, fue la primera institución que se sumó al reto, ofreciendo su capacidad instalada, pero con pleno resto por la demanda de Cajamarca, luego fueron muchas más, como Asociación Los Andes, DVV International,

Enseña Perú, Coimolache, Instituto Apoyo, Asociación de Bancos, cooperativas cafetaleras, expertos independientes, entre otros. Se consolidó una red de aliados y coorganizadores.

d) Diseño de la estrategia formativa.

- 1) Construcción colaborativa de módulos formativos.
- 2) designación de un COORDINADOR y un petit comité para cada módulo en UGEL, responsables de seleccionar FORMADORES, maestros destacados en cada provincia, con quienes se conforma el equipo modular.
- 3) Los 13 equipos liderados por el equipo base DRE, revisan, mejoran e implementan el syllabus modular.
- 4) Proceso de formación de formadores, guiados por el marco de competencias del MBDDir y MBDD, las disposiciones sobre formación en servicio de la RVM 215-2021 y las demandas contextualizadas en actualización permanente.
- 5) Liderazgo técnico, tecnológico, administrativo, de evaluación, certificación y reconocimiento, a cargo del equipo “Luz de Luna” DRE, la anécdota del nombre es porque toda la emergencia sanitaria incluyendo el Programa SER fue liderado por este equipo, con trabajo extra horario (noche). Hoy, es de compromiso compartido DGP- DRE y AGP UGEL, consolidándose un potente equipo regional y una red amplia de maestros formadores y formadoras.

¿De qué manera se atienden las necesidades de la comunidad educativa?

En respuesta a la demanda formativa, se identificaron tres campos articulados, que el Programa SER lograría atender por medio de módulos formativos:

Demandas pedagógicas:

Uso de herramientas tecnológicas

Convivencia y gestión socioemocional.

Familia y comunidad – roles en la educación actual.

Ciudadanía y espiritualidad

Gestión curricular.

Evaluación formativa.

Salud, prevención y bioseguridad.

Para atender estas demandas se plantean los módulos: 1) Herramientas Tecnológicas en la práctica docente y directiva, 2) CONVIVE, 3) Gestión del Currículo y Evaluación Formativa, 4) EQUILIBRIO.

Demandas de Gestión:

Competencias directivas

Proyectos de innovación.

Documentos de gestión.

Monitoreo pedagógico

Para atender estas demandas se plantea el módulo de Competencias Directivas que,

sumado a la Guía DECO y el SIMAE (Sistema de Monitoreo Acompañamiento y Evaluación) fortalece a los actores educativos en estos temas.

Demandas estratégicas:

Desarrollo territorial y bien público

Gobernanza y desarrollo

Primera infancia

Investigación, innovación y tecnología

Cultura emprendedora y asociatividad.

Para atender estas demandas se plantean los módulos: 1) Desarrollo territorial, 2) Oportunidad, 3) Iluminar y 4) EMPRENDE: Educación Financiera.

Horizonte compartido: PEAR DRE-UGEL-ESCUELA,

Estrategia OPORTUNIDAD

Estrategia ILUMINAR:

Módulo: EMPRENDE- Educación Financiera (EB, CETPRO, IEST)

A la fecha se logró desarrollar el módulo EMPRENDE- Educación Financiera en su primera etapa y la sistematización de más de 50 prácticas educativas transformadoras, dentro de la estrategia "ILUMINAR"

¿De qué manera nos vinculamos con las políticas, estrategias y/o planes educativos vigentes?

Se vincula con:

El PEN al 2036 como política de Estado. *"Todas las personas en el Perú aprendemos, nos desarrollamos y prosperamos a lo largo de nuestras vidas, ..."* (Visión del PEN al 2036, Pág 61) *La visión renovada que declara el PEN basada en la consulta nacional, fundamenta de manera directa la formación en servicio de las personas por igual; en el caso de la práctica, el énfasis está en los actores educativos.*

"La afirmación de la libertad y la justicia, ..., son factores que hacen posible la unión entre los peruanos y desarrollar la confianza entre nosotros, ..." (PEN al 2036, Pág 62). La práctica se ajusta de manera directa a este planteamiento, puesto que concreta los principios de libertad, justicia, confianza en la riqueza y el talento del territorio y se construye en su esencia con los agentes de cambio.

"Vida ciudadana", "Inclusión y Equidad", "Bienestar Socioemocional" y "Productividad, prosperidad, investigación y sostenibilidad" (Propósitos PEN, Pág 70-83). Los cuatro propósitos se vinculan de manera directa y profunda a la práctica, el ejercicio ético, ciudadano, profesional, implica hacerse cargo con responsabilidad social de la vida íntegra de los estudiantes; evidenciar con hechos una cultura no excluyente, que pone en valor la diversidad y brinda oportunidades con equidad a las personas. La gestión socioemocional, como prioridad de bienestar, de bien común. Atender trayectorias humanas exige transformar modelos de gestión y formación. No es suficiente un curso, post grado, taller; se trata de procesos

sostenidos, serios, articulados, de corresponsabilidad con las fuerzas de los territorios. Como se demuestra con el Programa SER.

Plan Nacional de Emergencia (DS 014-2021-MINEDU) “Eje 2: “Desarrollo profesional docente”, medidas 2.1: Potenciar la formación docente, 2.2: Promoción de sistemas de bienestar y reconocimiento docente; **Eje 3: “Innovación tecnológica y competitividad educativa”,** medidas 3.2: Promoción de la innovación educativa y tecnológica, ... y 3.3: Intensificación del uso de la tecnología y la ciencia para la formación integral ...; y, el **Eje 6: “Descentralización”** medidas 6.1: Articulación intergubernamental e intersectorial,...fortalecimiento de las IGED ... y 6.2: Promoción de las iniciativas de las DRE/GRE y UGEL ... La práctica se vincula de manera directa con tres de los seis ejes, la esencia del Programa SER aporta al Eje 2, pero además imprime el plus de formar al maestro como persona, como ciudadano, íntegro y probo; con el Eje 3, porque complementa la estrategia formativa y la política de transformación de la gestión de la educación; el Eje 6, es la base y la plataforma del ecosistema territorial que hace posible movilizar y comprometer a un territorio como Cajamarca, que siendo amplio, complejo, disperso y diverso, ha logrado encontrar en él el talento y el voluntariado para gestar la teoría del cambio, en colaboración.

RVM N° 215-2021-MINEDU: "Disposiciones ... Formación Docente en Servicio"
La práctica es vinculante y respetuosa de los criterios y procedimientos estipulados para la formación docente en servicio, de manera especial, con el enfoque por competencias y los estándares de calidad. La mejora continua del Programa SER, tiene lugar por la red de actores directos, pero también por la asistencia de la DIFODS.

PER DECO al 2036: La política Educativa Regional, “Escuela que genera desarrollo en la comunidad” contenida en el PER DECO, considera como una estrategia prioritaria el “SER MAESTRO” más allá del título o grado, el ser humano competente.

¿Cuáles son los aspectos en los que centramos el trabajo?

- a) La inversión cerca de 7 millones de soles en capacitación docente (promedio 0.5 millones por 13 UGEL + DRE- 2018), constituye un costo elevado frente a los resultados educativos; sin embargo, el modelo de capacitación es el mismo de hace más de 30 años, jornadas, talleres, conferencias, de preferencia centrados en las alertas de un monitoreo tradicional e inferencias de aprendizajes sueltos, antes que en desempeños competentes. La inversión es meritoria, si se evidenciaran resultados. Cada UGEL, ha hecho su mejor esfuerzo por separado y con su propia interpretación; no disponemos de los cálculos que invierte el MINEDU con buena intención, pero no hemos logrado superar las brechas como esperamos.

VALOR AGREGADO 1: El involucramiento de los maestros, directivos, especialistas y directivos UGEL desde la demanda hasta la evaluación del Programa SER. La capacidad de renuncia del paradigma de concentrar masivamente a los maestros y atenderlos con un programa uniforme de contenidos, a mirar los cambios que requiere la educación, pero una educación que transforma, libera, genera desarrollo, basado en competencias y estándares de calidad. Para lograrlo, había que transitar del contenido, ruta, formato, estructura, a un modelo de REFLEXIÓN – ACCIÓN- TRANSFORMACIÓN, para

crear, innovar y mirar al territorio como una multi-estructura, un ecosistema que alcanza bienestar y que se crece si se hace en colaboración.

- b) Las IGED DRE-UGEL, se gestionan con estructuras ya no vigentes para la educación actual. Las prácticas institucionales y administrativas centradas en números, cantidades, directivas, prohibiciones y cuidados legales, lejos de las demandas del “área pedagógica”, con escaso techo presupuestal, sin posibilidades de recursos para proyectos, monitoreo, investigación, buenas prácticas. Los planes casi siempre son devueltos por la misma causa. Los recursos que se aprueban son generalmente para refrigerios, viáticos, sin costo-beneficio directo.

VALOR AGREGADO 2: El Programa SER es una de las tres prioridades técnicas de atención e inversión de DRE-UGEL, junto al currículo y monitoreo; y, con un Plan Educativo Articulado Regional, que presenta indicadores, criterios y metas auto planteadas, ha permitido prever los recursos, gestionar otras fuentes, para atender a sus formadores, especialistas. La autoevaluación de sus resultados educativos incluye sus logros y alertas en el tema (Balances regionales 2020- 2022). No es que el problema esté resuelto, sólo que se inicia una franca mejoría en la priorización.

- c) En 1995 cambia de enfoque el Currículo Nacional, el magisterio pasó a un escenario de página en blanco, se ubicó en posición de sentir que no sabe, que no puede y que debe RECIBIR contenidos (dominio disciplinar), procesos, rutas y estrategias (didáctica), guías, marcos; no quedó tiempo para pensar en las personas, en “qué tipo de ciudadanos necesita la sociedad”; sólo así, pudiera saberse “qué docentes debemos formar” y “qué tipo de escuelas formarán esos ciudadanos competentes”. Por el contrario, hay una agenda repetitiva de volver a llenar al docente de otro currículo, otros procesos, algo que hasta hoy no ha ocurrido, por el contrario, permanece prácticas de área, de turno, de horario, de aula, escasos de identidad, pertenencia, voluntad, compromiso. Al no haber cambio de pensamiento, no lo habrá en la actitud, al no haber convicción, no habrá compromiso.

VALOR AGREGADO 3: La práctica inicia y termina con los actores de escuela y UGEL. Se instala el modelo REFLEXIÓN – ACCIÓN – TRANSFORMACIÓN como aporte de la Andragogía, pero centrado en la experiencia docente, en su libertad, conflictos, voluntariado; para emprender lo que le toca como formador y ciudadano, en virar de la búsqueda de culpables, a la de hacerse cargo desde su rol; del giro de la práctica rutinaria de hacer clases, a vivir experiencias juntos, a transformar la concepción del error, a valorarlo como proceso. La trascendencia radica, en que la vida de las personas depende de las oportunidades, del amor, de bien común.

¿Cuáles son nuestros resultados en la primera etapa del Programa SER?

OBJETIVO 01: Mejorar el desempeño directivo para gestionar la escuela que genera desarrollo en la comunidad, alineada a las políticas educativas PEN y PER DECO.

RESULTADOS CUALITATIVOS:

Directores de IIEE involucrados en los diferentes módulos formativos. 1 422

directores reportan en el balance regional, estar implementando mejoras a partir del Programa SER y del enfoque PER DECO. Actualmente se cuenta con 137 directores que se desempeñan como formadores en los diferentes módulos.

Posicionamiento del enfoque del PER DECO, que exige una forma distinta de gestionar la escuela, desde y para generar bienestar en la comunidad.

OBJETIVO 02: Mejorar el desempeño docente, para formar personas competentes, priorizando el bienestar, valorando el talento, la riqueza, la diversidad, con la gestión del currículo SER DECO.

26 especialistas UGEL – DRE con liderazgo en la gestión del currículo y evaluación formativa.

Formadores liderando procesos, redes, difundiendo la educación basada en competencias (EBC) desde su propia práctica, con 828 formadores (H. tecnológicas 187, Gestión del Currículo 280, CONVIVE 166, EQUILIBRIO 113, EMPRENDE 82)

Docentes que han logrado certificarse con evaluación por competencias en los 05 módulos desarrollados, con un total de 18 425 (Herramientas Tecnológicas I y II = 10 716, Gestión del Currículo y Evaluación Formativa I = 4 672, CONVIVE = 1 916, EQUILIBRIO = 1 121). En proceso 2022 un total de 4 257: Gestión del Currículo y Evaluación Formativa II = 1 774, Competencias directivas = 1 603 y EMPRENDE = 880).

Intercambio de experiencias y comunidades de aprendizaje, 01 Comunidad ARCA LATAM, (Arequipa, Cajamarca y la red Latinoamericana STEAM) 13 equipos de UGEL por módulo que trabajan de manera colegiada, uno en cada módulo.

OBJETIVO 03: Construir el ecosistema territorial e institucional con el compromiso de los actores de la comunidad, con propósitos y horizonte compartido.

UGEL, DRE y aliados han comprometido recursos financieros y técnicos para la formación de formadores, conferencias especializadas como estrategias complementarias, asesores expertos, entre otros aspectos.

OBJETIVO 04: Transformar escenarios, espacios y tiempos a favor de la familia y comunidad, gestionando la dimensión socioemocional, como prioridad de bienestar, ejercicio ético y ciudadano.

Equipo de convivencia regional involucrado en el desarrollo del módulo CONVIVE, con estrategias de mejora de la gestión socioemocional en las comunidades educativas. 40 profesionales psicólogos y especialistas sumados al proceso.

La estrategia CONVIVE, incorporada al PER DECO, corresponde con el módulo formativo y la GUÍA DECO para instalar procesos potentes de gestión de la salud integral, que asume la salud mental como prioridad.

¿Cómo contribuimos a la mejora del servicio educativo en el territorio?

Según los balances regionales, 66.9% de directores han logrado comprometer a los actores de su comunidad en el desarrollo del plan anual de trabajo, incorporando de manera progresiva la teoría del cambio que plantea el PER DECO.

30% de IIEE participan de manera institucional del Programa SER, lo que genera cambios

positivos en las prácticas pedagógicas y de gestión.

22 % de directores acceden al material del Programa SER para su plan de formación docente.

32% de directores logra incorporar proyectos diversos para desarrollar el talento de los estudiantes, que está dentro del enfoque de gestión de la escuela y los principios del Programa SER.

46% de docentes logran caracterizar a sus estudiantes según la situación pedagógica y socio familiar.

71% de docentes ha logrado trabajar algún tipo de estrategia para gestionar la dimensión socioemocional.

56% de docentes cuenta con información del desarrollo de competencias de sus estudiantes, lo que le permite desarrollar su práctica de manera pertinente.

55% de directores monitorea la implementación del currículo a sus docentes, tomando en cuenta el enfoque trabajado en el Programa SER.

60% de IIEE desarrolla algún tipo de iniciativa/proyecto en el marco de las orientaciones y estrategias del CNEB y el PER DECO. 54 escuelas participan del I encuentro regional de buenas prácticas, mostrando experiencias relevantes para el desarrollo de competencias y su proyección a la comunidad. 39 escuelas se unen a la sistematización de sus experiencias que se consolidan en dos tomos denominados "ILUMINAR" coherente con la estrategia del PER DECO, donde muestran Prácticas Educativas Transformadoras que inspiran el cambio que se desea alcanzar.

38% de directores han logrado implementar estrategias favorables para la convivencia por medio del arte, el deporte y la centralidad en las personas, como ha enfatizado el módulo CONVIVE.

63% de escuelas emprenden el análisis de la problemática de su entorno para responder a la pertinencia curricular.

33% de docentes logran desarrollar estrategias de trabajo conjunto con las familias para el desarrollo de competencias de los estudiantes.

46% de docentes emprenden el desarrollo curricular combinando competencias con experiencias retadoras.

65% de docentes aprovecha diferentes espacios y escenarios para el trabajo pedagógico.

74.5% de docentes facilita el trabajo de equipos e inicia procesos diversos en la experiencia de aprendizaje.

55.1% de docentes emprende procesos de evaluación formativa, considera evidencias para brindar juicios de valor.

¿Con qué recursos (humanos, presupuestales, etc.) contamos?

El Programa SER, ha significado de manera progresiva inversión de recursos:

Recursos DRE, la adquisición de dominio y hosting donde se aloja el aula virtual que contiene los módulos del Programa SER. Jornadas de trabajo y talleres con

docentes formadores y especialistas, para logística, materiales, alimentación. Adquisición de cuentas zoom para especialistas coordinadores. Monitoreo provincial a los equipos locales. Sistematización de buenas prácticas en escuelas.

Recursos UGEL, adquisición de cuentas zoom para maestros formadores, en algunos casos kit tecnológico, alimentación y materiales para talleres y jornadas, viáticos para especialistas a las jornadas locales y regionales.

Recursos aliados, se ha conformado un directorio potente de aliados, como es el caso de Fundación Telefónica, que compartió su aula virtual, equipos técnicos, equipamiento tecnológico para 30 escuelas. Asociación Los Andes de Cajamarca con la contratación de expertos y conferencias especializadas, Enseña Perú con la formación de formadores en Gestión del Currículo y Evaluación Formativa (primera etapa), Empresa Coimolache, financiamiento de expertos para conferencias especializadas y asesoramiento modular, además, dos profesionales, un ingeniero de sistemas que lidera el aula virtual y todos los procesos de implementación del Programa SER y un comunicador social. Asociación de Bancos e Instituto Apoyo que financia dos profesionales, un ingeniero de sistemas y un pedagogo, además de los recursos para formación de formadores del módulo Emprende: Educación Financiera.

¿Cuáles son los equipos responsables de sostener el Programa SER?

El Programa SER cuenta con una organización regional y local que sostiene el proceso desde su etapa de diseño hasta la evaluación y certificación. Un equipo local y regional por cada módulo, con el liderazgo de los jefes pedagógicos UGEL y la dirección de gestión pedagógica DRE.

- 1) Especialista coordinador del módulo
- 2) Dos especialistas de monitoreo (equipo MAE)
- 3) Equipo de formadores por módulo
- 4) Soporte TIC
- 5) Equipo base regional (especialista coordinador, equipo TIC, especialistas MAE)

Funciones de coordinadores locales:

1. Generar sinergias y compromisos en su provincia.
2. Gestiona directorios, asistencia, monitoreo, acompañamiento, evaluación, reporta alertas, soluciona imprevistos, comparte logros.
3. Organiza y distribuye fuerzas y talentos de su equipo.
4. Compromete a los directores de IIEE que participan del proceso.
5. Consolida un equipo de soporte TIC
6. Conformar comunidades de aprendizaje por territorio, con el staff de formadores, especialistas y directores de IIEE.
7. Identifica formadores ILUMINAR (innovadores) para resaltar sus experiencias.
8. Gestiona un cronograma sistemático de motivación, encuentro y toma de decisiones con su equipo de formadores y red de directores.
9. Participa activamente de las reuniones y jornadas ordinarias regionales.

Funciones de Formadores:

1. Es parte activa del staff de formadores de la región, demuestra ACTITUD para el cambio, propone, entusiasma, innova, colabora, genera discernimiento para alcanzar las metas y resultados.

2. Participa del proceso de formación de formadores.
3. Gestiona el directorio de participantes, asistencia, acompañamiento, evaluación, reporta alertas, solucionar imprevistos, comparte logros con sus compañeros.
4. Cuenta con un DRIVE u otro repositorio clasificado de archivos (caja de herramientas)
5. Identifica docentes ILUMINAR (innovadores) para fortalecer su equipo.
6. Desarrolla el proceso formativo, con innovación, creatividad, asumiendo un horizonte compartido.

Funciones del equipo de monitoreo

1. Desarrollan el monitoreo y acompañamiento con el liderazgo de los coordinadores.
2. Asesoran a los formadores, facilitan su crecimiento profesional, retroalimentan su desempeño y se muestran atentos al desarrollo operativo de la formación.
3. Manejan los mismos repositorios de información que los formadores, para ayudar en cualquier momento a resolver diferentes situaciones.
4. Están aptos para reemplazar a un formador.
5. Es oportuno en el registro de información y retroalimenta oportunamente.

Funciones del equipo base regional

1. Gestiona la información de manera permanente y oportuna para llegar con los mensajes coherentes y pertinentes a toda región.
2. Gestiona con entidades formadoras, aliados, directivos para asegurar el proceso en curso.
3. Diseña, consulta y concreta los instrumentos del proceso de formación.
4. Brinda la ATE permanente y a demanda a los equipos PSER locales.
5. Es responsable del control general de los temas administrativos.
6. Brinda soporte tecnológico a los equipos.
7. Realiza permanente incidencia ante los equipos directivos, GORE y aliados.
8. Monitorea el desarrollo del PSER a los diferentes actores involucrados.
9. Lidera las jornadas ordinarias de reflexión y evaluación de avances.
10. Gestiona estímulos para los actores del proceso

¿Cómo se gestiona el Programa SER?

El Programa SER está reconocido mediante:

- a) **Decreto Regional N° D000009- 2020- GRC-GR.** Decreto Regional que Establece Medidas para el Desarrollo de la Política Educativa Regional 2019 – 2022 – Escuela DECO.

Este DR declara de Interés Regional en Cajamarca, la implementación y desarrollo de la Política Educativa Regional “Escuela que Genera Desarrollo en la Comunidad” – Escuela DECO.

- b) **Resolución Directoral Regional N° 1262 -2020-ED.CAJ. Resolución regional que APRUEBA,** el Programa de Formación en Servicio para los Actores Educativos de la región Cajamarca “PROGRAMA SER”, con el objetivo de fortalecer las competencias profesionales, humanas y ciudadanas de los actores educativos de la región Cajamarca, expresadas en la mejora de las prácticas pedagógicas y de gestión, evidenciando desempeños competentes y movilizando diferentes recursos y procesos, que les permita alcanzar las metas

y resultados de una educación de calidad, a distancia, presencial y mixta.

Proyecto Educativo Regional Cajamarca al 2036 - PER DECO. Contiene a la política educativa regional Escuela que genera desarrollo en la comunidad coherente con el Proyecto Educativo Nacional al 2036, asumiendo la formación en servicio como una de sus estrategias transversales “SER MAESTRO” evidencia al Programa SER como una estrategia de prioridad, factible de mejora y sostenibilidad por medio de entidades formadoras que garanticen la formación de maestros competentes a lo largo de las trayectorias profesionales.

¿Quiénes son los actores aliados en la implementación y desarrollo?

Participan diferentes tipos de aliados:

a) La fuerza interna:

- Los especialistas en educación de las trece UGEL

Los especialistas Coordinadores.

Los especialistas responsables del monitoreo, acompañamiento y evaluación.

- Los maestros formadores y formadoras.
- Soporte TIC.

b) **La fuerza colaborativa regional:**

Son un conjunto de instituciones y actores que se han sumado a la experiencia:

- Empresas locales como;
 - ✓ Asociación Los Andes de Cajamarca – Newmont – Yanacocha.
 - ✓ Coimolache CIA.
 - ✓ Cooperativa de servicios múltiples Sol&Café – Jaén.
 - ✓ Instituto Superior Tecnológico “San Agustín” Jaén.
 - ✓ CETPRO Oscar Romero – San Ignacio.
 - ✓ CETPRO Alfatec- Cajamarca.

c) **La fuerza colaborativa nacional:**

- ✓ Fundación telefónica.
- ✓ Enseña Perú.
- ✓ Instituto Apoyo.
- ✓ Asociación de Bancos.
- ✓ Ministerio de Educación
- ✓ Luis Guerrero Ortiz,
- ✓ Luis Bretel Bibus,
- ✓ Liriana Velasco Taipe,
- ✓ César Picón Espinoza.
- ✓ Roberto Barrientos Mollo

¿Qué roles desempeñaron los aliados?

d) La fuerza interna:

- Los especialistas en educación de las trece UGEL

Los especialistas Coordinadores. Cada módulo cuenta con un coordinador en cada UGEL y uno de base en la DRE, logrando conformar un equipo regional para liderar los procesos del módulo, desde su diseño, implementación y desarrollo. Lo hacen de

manera presencial y virtual, además de tener una agenda de reuniones ordinarias cada semana para evaluar los avances y alertas.

Los especialistas MAE, son los encargados de acompañar al coordinador, además de monitorear el proceso de desarrollo del módulo, reemplazan a los formadores frente a situaciones imprevistas, participan de la evaluación de resultados.

- Los maestros formadores y formadoras. Son maestros destacados, seleccionados por las UGEL y que de manera voluntaria participan primero del proceso de formación de formadores, donde se preparan en la misma práctica, porque son parte del diseño de las sesiones de las unidades del módulo y de la revisión de materiales. Son los responsables de conducir el desarrollo del módulo y de evaluar los productos de los participantes junto a los especialistas en educación. La esencia está en que logran transmitir e inspirar desde su propia práctica.
- Soporte TIC, son maestros, ingenieros, técnicos, que asumen el rol de soporte tecnológico, son responsables de la inducción al aula virtual, inscripción, usuarios de los participantes, con el liderazgo del equipo regional.

e) **La fuerza colaborativa regional:**

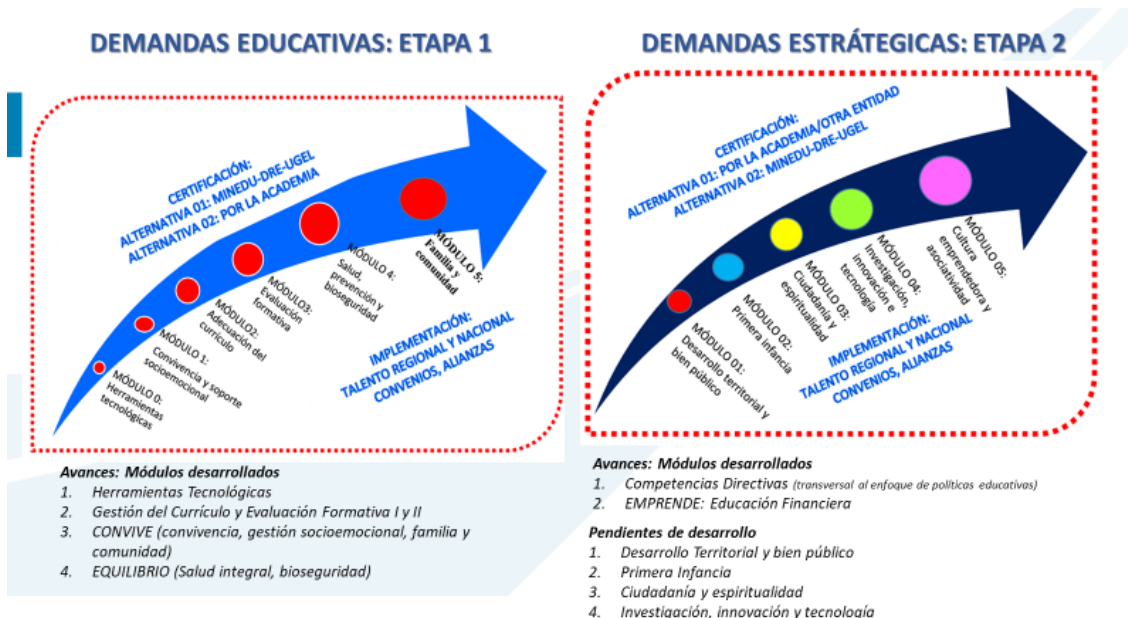
Son un conjunto de instituciones y actores que se han sumado a la experiencia:

- Empresas locales como;
 - ✓ Asociación Los Andes de Cajamarca – Newmont – Yanacocha, quién ha financiado expertos para el proceso de implementación del del Programa SER, jornadas y talleres con especialistas y docentes, la producción del fascículo “EQUILIBRIO” para promover la investigación en las escuelas, coorganizador del I Encuentro Regional de Buenas Prácticas Educativas, los FOROS EDUCAR 2019- 2022, entre muchas otras acciones de colaboración permanente
 - ✓ Coimolache CIA, financia los procesos de formación de formadores, conferencias y asesoría a través de Enseña Perú, contrata dos personas a dedicación exclusiva, un ingeniero de sistemas que lidera el proceso en toda la región, y, un comunicador que ayuda a facilitar los procesos y generar materiales diversos. Comparte talleres con los equipos pedagógicos DRE y maestros de aula de su área de influencia.
 - ✓ Cooperativa de servicios múltiples Sol&Café de Jaén, que promueve la implementación de los productos de los módulos, como es el caso de EQUILIBRIO con la alimentación balanceada a los estudiantes, oferta de su planta ecológica como centro de experimentación, financia el funcionamiento en un modelo público privado de una Escuela Cooperativa (Sol del Nororiente), con la aplicación de la teoría del cambio que expresa el PER DECO.
- **La fuerza colaborativa nacional:**
 - ✓ Fundación telefónica: Ejemplo de colaboración, ofertó su colaboración para responder en la primera etapa de la emergencia sanitaria, con equipamiento, asistencia técnica, capital humano, herramientas digitales, aula virtual, materiales educativos, entre muchas otras acciones colaborativas. Su compromiso también se traduce en la sistematización de los cuatro años de experiencia de gestión de la educación en Cajamarca.
 - ✓ Enseña Perú: con la formación de formadores en la primera etapa del módulo de Gestión del Currículo y Evaluación Formativa, la motivación de maestros, conferencias especializadas como estrategias complementarias, la cercanía de sus equipos de manera permanente.
 - ✓ Instituto Apoyo: con los contactos y eventos que permitió insertarse en la comunidad latinoamericana STEAM + H, su colaboración logró integrar a

Cajamarca como territorio STEAM y luego como entidad operativa de ASBANC para desarrollar el módulo EMPRENDE- Educación Financiera.

- ✓ Asociación de Bancos: ha comprometido recursos con dos personas a dedicación exclusiva en la DRE, un ingeniero de sistemas y un pedagogo, además del equipo técnico del Instituto Apoyo, para el diseño, implementación del módulo EMPRENDE: educación financiera. Su compromiso también se traduce en la sistematización de los cuatro años de experiencia de gestión de la educación en Cajamarca.
- ✓ Ministerio de Educación: con la asistencia técnica para enmarcar el Programa SER en los lineamientos y estándares de la formación en servicio.
- ✓ Luis Guerrero Ortiz, Luis Bretel Bibus, Liriana Velasco Taipe, César Picón Espinoza, Roberto Barrientos, como actores clave, invitados y colaboradores del proceso de formación en servicio.

¿En qué estado está el PROGRAMA SER?



EL GRAN RETO ES:

1. Fortalecer la formación inicial docente, a las demandas del mundo actual.
2. Consolidar en colaboración la "ESCUELA DE FORMACIÓN EN SERVICIO" con estándares de calidad en el enfoque por competencias.

NOS LO MERECEMOS