

# A INDUÇÃO DO CORPO DOCENTE INICIANTE NA REPÚBLICA DOMINICANA. O PROGRAMA INDUCTIO

THE INDUCTION OF NOVICE TEACHERS IN THE DOMINICAN REPUBLIC. INDUCTIO PROGRAM

LA INDUCCIÓN DEL PROFESORADO PRINCIPIANTE EN LA REPÚBLICA DOMINICANA. EL  
PROGRAMA INDUCTIO<sup>1</sup>

Carlos Marcelo<sup>1</sup>, Denia Burgos<sup>2</sup>, Paulino Murillo<sup>1</sup>, Altagracia López<sup>3</sup>, Carmen Gallego-Domínguez<sup>1</sup>, Cristina Mayor<sup>1</sup>, Barbarita Herrera<sup>2</sup>, Juan Francisco Jáspez<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Facultad Educación, Universidad de Sevilla; <sup>2</sup> Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM), República Dominicana; <sup>3</sup> Instituto Tecnológico Santo Domingo (INTEC)

## RESUMO<sup>2</sup>

Converter-se em docente de excelência é um longo processo. Para consegui-lo resulta fundamentalmente em atender à docência em seus primeiros anos de exercício profissional. As políticas de desenvolvimento profissional docente na América Latina estão começando a prestar particular atenção ao apoio que necessitam os docentes que iniciam na docência. Neste artigo apresentamos o programa INDUCTIO que vem se desenvolvendo na República Dominicana para a indução do corpo docente iniciante. INDUCTIO surge da iniciativa do Instituto Nacional de Formação e Capacitação do Magistério (INAFOCAM) da República Dominicana, com o objetivo de favorecer os processos de indução profissional à docência do corpo docente iniciante. Contempla um amplo conjunto de atividades desenhadas para apoiar aos professores iniciantes. INDUCTIO se fundamenta em uma visão construtivista e conexionista da formação docente e assume os princípios da autoformação e do desenvolvimento profissional docente baseado na evidência. Coerente com esta visão, o programa apresenta um amplo conjunto de experiências de aprendizagem que pode facilitar nos docentes iniciantes na indução de qualidade na docência. INDUCTIO incorpora como elemento principal do programa a figura do mentor. Mas, além disso, acompanha esta figura com a organização de círculos de aprendizagem, seminários de trabalho, formação seguindo a modalidade b-learning. INDUCTIO faz um uso intensivo das tecnologias e para ele foi criado um portal na internet <http://inductio.org>

**Palavras-chave:** Indução à docência; Professor iniciante; Inserção profissional; Professor mentor; Círculos de aprendizagem

## ABSTRACT

To become an expert teacher is a long process. To achieve this it is essential to assist teachers in their first years of teaching exercise. The policies of teacher professional development in Latin America are starting to pay particular attention to support for need teachers who are new to teaching. In this article we presented the program INDUCTIO which are being developed in the Dominican Republic for the induction of novice

<sup>1</sup> O artigo foi publicado em espanhol na Revista Ibero-americana de Educação, vol. 71, num. 2, p. 145-168.

<sup>2</sup> O artigo foi traduzido do espanhol para o português por Bruno Ozawa

teachers. INDUCTIO comes at the initiative of the National Institute of Education and Training of the Magisterium (INAFOCAM) of the Dominican Republic, with the aim of favouring processes of professional induction of novice teachers teaching. It includes a comprehensive set of activities designed to support novice teachers. INDUCTIO is based on a constructivist view and connectionist of teacher training and takes the principles of self-training and teacher professional development based on evidence. Consistent with this view, the program raises a wide range of learning experiences that can provide beginning teachers induction of quality in teaching. INDUCTIO incorporates as a main element of the program of mentor figure. But it also accompanies this figure with the organization of learning circles, workshops, training according to mode b-learning. INDUCTIO makes intensive use of technologies and this has created a portal on the internet <http://inductio.org>

**Keywords:** Teacher induction; Beginning teacher; Mentor teacher; Learning cycle

### RESUMEN

Convertirse en docente de excelencia es un largo proceso. Para conseguirlo resulta fundamental atender al profesorado en sus primeros años de ejercicio profesoral. Las políticas de desarrollo profesional docente en América Latina están empezando a prestar particular atención al apoyo que necesitan los docentes que se inician en la docencia. En este artículo presentamos el programa INDUCTIO que se viene desarrollando en la República Dominicana para la inducción del profesorado principiante. INDUCTIO surge a iniciativa del Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM) de la República Dominicana, con el objetivo de favorecer los procesos de inducción profesional a la docencia del profesorado principiante. Contempla un amplio conjunto de actividades diseñadas para apoyar al profesorado principiante. INDUCTIO se fundamenta en una visión constructivista y conexionista de la formación docente y asume los principios de la autoformación y el desarrollo profesional docente basado en la evidencia. Coherente con esta visión, el programa plantea un amplio conjunto de experiencias de aprendizaje que pueden facilitar en los docentes principiantes una inducción de calidad en la docencia. INDUCTIO incorpora como elemento principal del programa la figura del mentor. Pero además acompaña esta figura con la organización de círculos de aprendizaje, seminarios de trabajo, formación siguiendo la modalidad b-learning. INDUCTIO hace un uso intensivo de las tecnologías y para ello ha creado un portal en internet <http://inductio.org>

**Palabras clave:** Inducción; Profesor principiante; Inserción; Mentor; Círculos de aprendizaje

### INTRODUÇÃO

A necessidade de desenvolver programas de indução ou inserção para o corpo docente iniciante tem-se convertido já em uma política educativa assumida por um número crescente de programas educativos (Alen & Sardi, 2009a; Martínez, 2012). Na América Latina, diferentes países têm se unido na última década a esta estratégia formadora que vem a considerar o período de indução como um período diferenciado no processo de converter-se em docente. Um período no qual os docentes são educadores e ao mesmo tempo aprendizes. Ensinam e aprendem em contextos geralmente mais complexos e vulneráveis que o restante dos docentes com experiência. Em alguns casos ministrando aulas em níveis educativos para os que não foram formados (Beca Infante, 2012).

A indução profissional na educação é o período de tempo que envolve os primeiros anos, nos quais os docentes têm de realizar a transição de estudantes a educadores. É um período de

tensões e aprendizagens intensivas em contextos geralmente desconhecidos e durante o qual os docentes iniciantes devem construir conhecimento profissional além de conseguir manter um certo equilíbrio pessoal. Convém insistir na ideia de que o período de indução é um período diferenciado no caminho de converter-se em docente. Não é um salto no vazio entre a formação inicial e a formação contínua, mas sim possui um caráter distintivo e determinante para conseguir um desenvolvimento profissional coerente e evolutivo (Boerr Romero, 2011b; Cox, Beca, & Cerri, 2014).

Os docentes iniciantes têm duas tarefas a cumprir: devem ensinar e devem aprender a ensinar (TALIS, 2008). Independentemente da qualidade do programa de formação inicial que têm cursado, existem competências que somente se aprendem na prática, e isso repercute para que este primeiro ano seja um ano de supervivência, descobrimento, adaptação, aprendizagem e transição. As principais tarefas com que se deparam os docentes iniciantes são: construir conhecimentos sobre os estudantes, o currículo e o contexto escolar; desenhar adequadamente o currículo e o ensino; começar a desenvolver um repertório docente que os permita sobreviver como professor primário ou secundário; criar uma comunidade de aprendizagem na sala de aula, e continuar desenvolvendo uma identidade profissional. E o problema é que devem fazer isto, em geral, carregados com as mesmas responsabilidades que os docentes mais experientes.

O período de indução profissional se configura como um momento importante na trajetória do futuro docente. Um período importante porque os docentes devem realizar a transição de estudantes a professores, por ele surgem dúvidas, tensões, devendo construir um adequado conhecimento e competência profissional em um breve período de tempo. Neste primeiro ano, os docentes são principiantes e, em muitos casos, também em seus segundo e terceiro anos podem ainda estar lutando para estabelecer sua própria identidade pessoal e profissional.

A realidade cotidiana do docente iniciante nos indica que muitos professores abandonam, e o fazem por estarem insatisfeitos com seu trabalho devido aos baixos salários, problemas de disciplina com os alunos, falta de apoio e poucas oportunidades para participar na tomada de decisões. Os docentes iniciantes precisam ter um conjunto de ideias e habilidades críticas, assim como a capacidade de refletir, avaliar e aprender sobre seu ensinamento, de tal forma que melhorem continuamente como docentes. Isto é necessário porque são os alunos destes professores os que sofrem as consequências das inevitáveis inseguranças e problemas aos que enfrentam os docentes iniciantes: problemas que, desde os estudos pioneiros de Veenman (1988), têm se mostrado comuns na maioria dos professores iniciantes: problemas de disciplina, motivação, atenção à diversidade, planejamento.

No relatório de Miradas sobre a Educação na Ibero América (Metas 2021), Desenvolvimento profissional docente e melhoria da educação, se destacava a existência de programas de mentoria em vários países da América Latina, compartilhando todos eles a ideia de que a indução à docência, como conceito, leva consigo o acompanhamento de um professor experiente ou mentor a alguém que se inicia na profissão (Alen & Sardi, 2009b). Junto com o acompanhamento, o mentor realiza a ação de orientação, apoio, servindo de modelo e de tutor à outra pessoa recém-graduada um centro de formação (Fantilli & McDougall, 2009; Robles Vásquez et al., 2013).

A mentoria se constitui como um componente essencial no processo de indução, mas não é o único. A indução requer um aprendizado por parte do docente, um completo desenvolvimento profissional que se inicia ao primeiro dia em que está em sua sala de aula com seus estudantes. Não se trata unicamente de uma estratégia para tratar de compensar problemas, deficiências, necessidades, lacunas do novo professor, mas sim uma estratégia formativa necessária, vital e com características particulares que a faz única e específica.

Os programas mais efetivos são aqueles que atraem com incentivos aos melhores mentores, através de padrões de alta qualidade e oferecendo um treinamento prévio para analisar e avaliar o processo de ensino, assim como para poder conduzir e criar discussões sobre esses processos complexos com os novos professores.

Quase metade dos países da Ibero América implementa de uma maneira ou outra este tipo de estratégia de acompanhamento e mentoria a docentes iniciantes, Argentina organiza os programas de acompanhamento através dos Institutos de Formação Docente que estão distribuídos por todo o país (Alliaud, 2014). No Chile tem se desenvolvido experiências de indução, apoiadas pela OIE, dirigidas ao corpo docente iniciante através da implantação da mentoria desenvolvida por docentes da rede de professores de professores (Boerr Romero, 2011a).

Mais recentemente, Uruguai tem iniciado um programa para o acompanhamento do corpo docente iniciante, que já alcança sua terceira edição. Na primeira e segunda edição do programa de “Acompanhamento de novos professores do Uruguai em suas primeiras experiências de inserção laboral” se abordam linhas de trabalho muito relevantes de papel e função do mentor como acompanhante do docente iniciante dentro do “Programa de Formação de Formadores para o acompanhamento de novos docentes do Uruguai”. O objetivo deste programa é o de fortalecer e desenvolver estratégias de acompanhamento aos que acabam de finalizar seus estudos docentes, promovendo a capacitação contínua e contribuindo desta maneira à melhora da qualidade da educação.

O relatório citado também agrega que no Uruguai, os programas de inserção profissional à docência têm conseguido um forte impulso entre as políticas educativas e de formação. Ao mesmo,

desde estas linhas políticas em matéria educativa tem-se favorecido a celebração de seminários e congressos internacionais colocando em evidencia a importância da formação no acompanhamento a docentes novatos.

### **COMO SURGE O INDUCTIO?**

O programa INDUCTIO surge por iniciativa do Instituto Nacional de Formação e Capacitação do Magistério (INAFOCAM) da República Dominicana, com o objetivo de favorecer os processos de indução profissional à docência do corpo docente iniciante. O Pacto Nacional para a Reforma Educativa na República Dominicana (2014-2030) estabelece em seu artigo 5.2.2 o compromisso de “Organizar e colocar em curso a indução dos e das docentes ao novo ingresso ao sistema educativo, mediante o estabelecimento de programas de indução”. Esta afirmação vem a determinar o compromisso do governo dominicano com o desenho e desenvolvimento de um programa para a indução profissional dos professores que começam (Vaillant, 2007).

O programa INDUCTIO se desenvolve por INTEC (Instituto Tecnológico de Santo Domingo), em aliança estratégica com o Grupo de Investigação IDEA da Universidade de Sevilha (Espanha). O programa contempla um amplo conjunto de atividades desenhadas para apoiar ao corpo docente iniciante que descrevemos adiante. INDUCTIO se fundamenta em uma visão construtivista e conectiva da formação docente (Marcelo & Vaillant, 2009; Vaillant & Marcelo, 2015). Além disso, assume os princípios da autoformação e o desenvolvimento profissional docente baseado na evidência. Coerente com esta visão, o programa expõe um amplo conjunto de experiências de aprendizagem que podem facilitar nos docentes iniciantes uma indução de qualidade na docência.

### **O QUE O PROGRAMA INDUCTIO PROPORCIONA AO CORPO DOCENTE INICIANTE?**

O programa INDUCTIO proporciona aos docentes iniciantes:

Acesso ao conhecimento, experiência de um mentor.

Apoio e acompanhamento por parte de um mentor ao longo do primeiro ano de docência.

Melhora da situação pessoal e profissional reduzindo o estresse produzido pelas primeiras experiências de ensino.

Apoio para ser melhor docente, melhorar a autoestima e a confiança em si mesmo.

Reduzir o aprendizado por ensaio e erro e acelerar o desenvolvimento profissional do corpo docente iniciante.

Acompanhamento nos primeiros anos para uma indução de qualidade na carreira docente.

Uma melhor integração na cultura da escola onde trabalha.

Oportunidades para aprender e refletir sobre o ensino, com o apoio do mentor.

Integração em uma cultura de colaboração com outros docentes mediante a participação em círculos de aprendizagem.

Incrementar as possibilidades de manutenção no ensino.

### QUAIS PROFESSORES PARTICIPAM?

Atualmente estão participando ativamente no INDUCTIO 345 professores iniciantes e 43 mentores. Do total dos iniciantes participantes no programa, 85% são mulheres e 15% homens. Quanto à idade dos docentes iniciantes participantes ativos no programa, 34% deles têm idades compreendidas entre 21 e 30 anos; 28% dos docentes têm entre 31 e 45 anos; e por último, os 38% restantes têm idades compreendidas entre 46 e 53 anos. Estes dados demonstram que a maior parte dos docentes selecionados para serem acompanhados pelos mentores tem uma idade compreendida entre 21 e 45 anos, sendo um dado também relevante o fato de que há muitos deles que acabaram de iniciar na docência e têm idade avançada (falamos de mais de 46 anos).



Os níveis educativos aos quais os docentes participantes no programa de indução fornecem docência são inicial, básico e médio. Os percentuais nos quais se dividem são os seguintes: no nível inicial, 15% dos iniciantes praticam a docência; 76% no nível básico e 9% no nível médio. Com estes dados podemos determinar que a maioria dos docentes que formam este programa e que estão recebendo o acompanhamento de seus mentores e mentoras se encontram desenvolvendo seu trabalho profissional como docente no nível básico de ensino, ficando uma porcentagem deles na docência de nível médio.

Com respeito ao tempo que levam como docentes, ou seja, anos de experiência na profissão educativa, mais de 68% dos participantes no Programa levam menos de um ano como docentes; 15% têm entre um e dois anos de experiência de trabalho na escola, e os 17% restantes têm mais de dois anos de experiência acumulada no campo educativo e como docente. Com estes dados podemos determinar que a maioria dos docentes iniciantes do programa está recém iniciando sua carreira profissional, tendo como experiência um ano ou menos na docência.

Com respeito à classe social das famílias e estudantes aos quais ensinam os docentes iniciantes, as variáveis podiam ser: classe muito baixa, baixa, média e alta. Tão somente 0,8% dos iniciantes sinalizam a classe alta como a característica social das famílias e seus estudantes. Ao contrário, 73,6% deles caracterizam-se como muito baixa ou baixa a classe social das famílias de seus estudantes (22,6% e 51%, respectivamente). Por outro lado, a classe média como parâmetro social das famílias é marcada por 25,6% dos docentes. Destes dados extraímos a ideia generalizada da procedência e nível social familiar baixo e/ou muito baixo dos estudantes que têm em suas salas.

Para descrever o dado a respeito das horas semanais que os docentes iniciantes dedicam com seus estudantes na escola, dividimos os valores em três grandes grupos: entre 5 e 25 horas semanais; entre 26 e 47 horas; e mais de 48 horas de trabalho semanal na escola com as crianças. Os percentuais se dividem da seguinte forma: 27% dos docentes dedicam entre 5 e 25 horas semanais; 0,7% mais de 48 horas; e a maioria deles dedica entre 26 e 47 horas da semana ao trabalho com os estudantes, ou seja, 66% dos docentes iniciantes têm um trabalho diário que oscila entre cinco e 9 horas de trabalho profissional docente.

38% dos docentes iniciantes praticam docência a um conjunto de alunos de não mais de vinte e cinco, tratando-se portanto de um trabalho relativamente cômodo no momento de ensinar às crianças, sem que se suponha um sobre-esforço derivado de trabalhar com sobrepopulação na sala de aula. Pelo contrário, 62% dos docentes têm que ensinar em salas de aula com até cinquenta estudantes no total, com o que o tema de sobrepopulação condiz.

Por último, com respeito aos principais problemas com os quais encontra o iniciante em seu dia a dia como docente, estabelecemos várias temáticas que consideramos problemáticas após a revisão de literatura e investigações a respeito. As temáticas, assim como o percentual de docentes que apontou como problemáticas com as quais se encontraram em seu dia a dia são as descritas a seguir.

A preocupação maior, assim como o problema mais destacado pelos docentes é a insuficiência de materiais (51% deles), seguido de 49% dos docentes que considera um problema a manutenção da disciplina em sala de aula. Dar resposta às diferenças individuais de seus estudantes (26%), assim como as relações com as famílias (30%) são temas preocupantes para eles também. A

motivação dos estudantes (30%); o planejamento das aulas (18%); não dispor de tempo livre pessoal (21%); a quantidade de estudantes por classe (20%); as contribuições das famílias ao centro e a seus filhos(as) (33%); o contexto cultural e social (24%); o trabalhar com estudantes com diferenças e/ou necessidades especiais ou de diferentes origens (33%); assim como o trabalho excessivo, ou seja, a sobrecarga de trabalho (18%), formam as preocupações e problemas mais expressados e argumentados pela maioria dos iniciantes participantes no Programa.

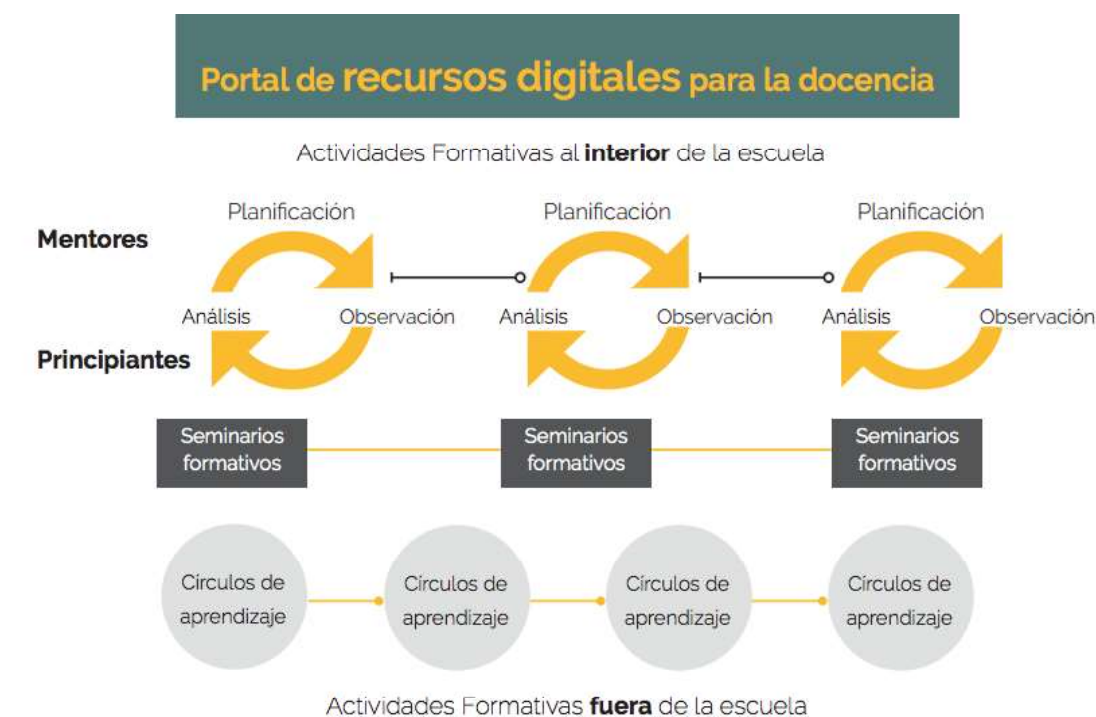
Pelo contrário, existem alguns que, ainda que também sejam preocupantes e compõem problemas de seu afazer diária como profissionais educativos, são menos profundos ou criam menos incertezas ou problemáticas. Estes são: organizar o trabalho da classe (9%); a relação com os colegas (2%); a avaliação dos estudantes (11%); o conhecimento das políticas educativas e do regulamento do centro (4%); o conhecimento da matéria (7%); a quantidade de trabalho administrativo e burocrático (2%); a relação com o diretor do centro (2%); remuneração (4%); valorização social da profissão e do trabalho de docente (7%); assim como o clima no trabalho (7%).

## **OS COMPONENTES DO PROGRAMA INDUCTIO**

Os programas de indução que se vêm implementando na maioria dos países incluem uma mais ou menos ampla variedade de programas e estratégias formativas que pretendem dar resposta às necessidades do corpo docente iniciante. Segundo o relatório TALIS (2013), somente 22,3% dos países participantes nesse estudo contam com programas formais de indução. O componente mais destacado dos programas de indução é a figura do mentor, junto com reuniões com a equipe diretiva. Outros componentes são: cursos, oficinas, participação em redes, revisão por pares, etc.

No INDUCTIO temos introduzido os componentes que a investigação demonstrou como mais exitosos para o desenvolvimento profissional docente. A seguinte figura expõe um conjunto de experiências de aprendizado dirigidas a facilitar a indução de qualidade do corpo docente iniciante. O programa consta de Atividades formativas ao interior da escola e fora dela. As atividades ao interior da escola levam em consideração a necessidade de que as escolas, todas as escolas, elaborem um plano de acolhida para os novos professores, tal como definido anteriormente. Além disso, e este é um elemento fundamental do programa, se estabelece a necessidade de desenvolver ciclos de análise e melhoria da prática que os professores iniciantes desenvolvem junto com seus professores mentores.





Ao exterior da escola, se realiza um conjunto de atividades formadoras formais, como a realização de seminários formativos dirigidos a promover um maior conhecimento a respeito dos aspectos didáticos e organizadores da função docente, que representam problemas para a indução do corpo docente iniciante. Junto a estes seminários, propomos a organização de atividades informais que denominamos Círculos de Aprendizagem, através dos quais os professores iniciantes compartilham, refletem e trocam experiências com outros docentes iniciantes e experientes. Por outro lado, ao longo de todo o programa, os participantes irão dispor do Portal de Recursos Digitais para a Docência que lhes oferecerá recursos e ferramentas para aprender nos espaços virtuais.

Para que um programa com estas características tenha êxito se requer um contínuo monitoramento e avaliação. Isto significa que existe um modelo de avaliação de programa que coleta e analisa informações a partir de diferentes fontes de informação (questionários, entrevistas, grupos focais, observações) e de diferentes informantes (professores iniciantes, mentores, diretores de escola, formadores) para poder tomar decisões para melhoria do programa em anos sucessivos.

## 6. O PROGRAMA INDUCTIO CONSTA DE UMA VARIEDADE DE COMPONENTES DE FORMAÇÃO:

### 6.1 MENTORIA

Se algo caracteriza e identifica os programas de indução é a figura do mentor (Marcelo, 2009). O mentor, a que diferentes programas se referem também como acompanhantes, tutor, coach, formador, representa o compromisso do sistema educativo para com os novos docentes, baseando-se na ideia de que a experiência acumulada e refletida pode servir para orientar ao novo docente (Alen & Sardi, 2009b, Nasser-Abu Alhija & Fresko, 2010; Sundli, 2007). A figura do mentor e seu encaixe na indução dos professores iniciantes, assim como ocorre em muitos aspectos da educação, pode se analisar desde diferentes visões e como estabelecem Kemmis et al. (2014) “se utiliza de forma diferente e com diferentes propósitos.” (p. 155).

O processo de converter-se em mentor não é fácil. Os mentores passam por dilemas aos quais Orland-Barak e Yinon (2005) se referiam no título de um artigo: às vezes esperto, às vezes iniciante. Em uma recente revisão, Aspfors e Fransson (2015) se referiam a diferentes dimensões que afetam a organização dos programas de formação de mentores. As variáveis de contexto mostram que há alguns aspectos relativos à consideração do trabalho do mentor e sua inserção no sistema educativo, que determinam as possibilidades de êxito do programa.

Levando em consideração a experiência dos coordenadores do programa INDUCTIO, assim como as experiências realizadas em nível internacional em relação aos programas de indução, propusemos incluir a figura do mentor como um elemento estrutural do programa. Os mentores que trabalham para o programa INDUCTIO têm sido selecionados dentre professores com ampla e valiosa experiência docente, que vinham desempenhando a função de coordenadores pedagógicos de centros educativos. Estes coordenadores têm recebido isenção total ou parcial de suas funções como coordenadores para poder desempenhar seu trabalho como mentores. A estes mentores se somam um pequeno número de professores do ISFOFOSU (Instituto Superior de Formação Docente Salomé Ureña) que estão também desenvolvendo atividades de mentoria no programa.

O número de professores iniciantes designados a cada mentor é variável dependendo da disponibilidade do mentor, não sendo maior que 10 docentes iniciantes os designados. Uma das tarefas principais dos mentores é o acompanhamento dos docentes iniciantes nas escolas e nas classes. Para ele, cada professor mentor realiza ao menos duas visitas mensais a cada um dos docentes iniciantes. Estas são visitas nas quais os mentores acessam a classe do docente iniciante, os observa ensinando, participa em suas aulas se necessário, demonstrando sua prática docente, e posteriormente ao finalizar a aula, se reúne com o professor iniciante para analisar e revisar a aula que foi desenvolvida.

O trabalho do mentor está sendo de vital importância para o desenvolvimento do programa INDUCTIO. Dada à dispersão geográfica das escolas às quais se situam os professores iniciantes,

com frequência os mentores realizam longas jornadas para visitar e acompanhar a seus professores iniciantes.

Os docentes iniciantes e seus mentores definem os objetivos de avanço do processo de acompanhamento firmando Planos de melhoria que servem para estabelecer as metas em curto prazo que se pretendem conseguir. Como mais adiante descreveremos, INDUCTIO conta com uma aplicação informática desenhada especificamente para este projeto que facilita a criação e seguimento destes planos de melhoria.

Para o desempenho da função mentora, os mentores participaram de uma ação formadora seguindo a modalidade “b-learning”. Durante o mês de julho de 2015 participaram em um seminário presencial no qual receberam formação para facilitar a aquisição de competências básicas para seu trabalho como mentores. Esta formação presencial foi continuada com o trabalho na plataforma virtual online. Esta formação tem uma continuidade ao longo de todo o curso 2015-16.

Para o seguimento e coordenação do trabalho dos mentores, a cada dois meses, a equipe de coordenação do INDUCTIO celebra reuniões presenciais com as equipes de mentores, percorrendo as diferentes regionais do país e fazendo contato direto com as necessidades e circunstâncias concretas do projeto. Graças à aplicação informática que dá suporte ao INDUCTIO, existe uma comunicação constante através dos fóruns, correio, assim como por mensagens instantâneas (Whatsapp). Para facilitar o trabalho de mentores e iniciantes, o Ministério da Educação, por intermédio do INAFOCAM proporcionou a cada participante no programa (mentores e iniciantes) um laptop.

Do total de mentores participantes no programa, 90% são mulheres e 10% homens. Com respeito aos iniciantes, a tendência é muito parecida, alcançando 85% de mulheres participantes no programa e os homens os 15% restantes.

Com respeito a sua procedência geográfica, temos representação em todo o país, sendo dezoito as regionais implicadas no programa, cada uma delas com vários mentores; e docentes novatos divididos pelos distritos de cada uma dessas regionais. É por ele, que estamos dando-lhe resposta e alcançando a grande parte da geografia da República Dominicana, com mentores e docentes divididos por regionais e distritos.

A faixa de idade majoritária entre os mentores e mentoras compreende dois intervalos: entre 36 e 40 anos; e mais de 45 anos. Os dados específicos de cada um dos intervalos são os seguintes: 7% dos mentores têm idades compreendidas entre 26 e 30 anos; 15% têm entre 31 e 35 anos; 32% dos mentores está entre os 36 e os 40 anos; 22% têm idades entre 42 e 45 anos; e por último, 24% dos mentores com idades superiores aos 45 anos. Com estes dados anteriormente descritos podemos dizer que a maioria dos mentores que estão participando no Programa tem

idade superior aos 36 anos. Este feito está estritamente relacionado com os anos de experiência docente e de coordenação necessários para poder enfrentar o desafio de acompanhar a docentes novatos nos primeiros momentos de seu exercício profissional.

Em relação ao tempo que levam no âmbito educativo, ou seja, à experiência como coordenadores ou docentes de centros, tão somente 5% dos mentores levam menos de cinco anos; entre cinco e dez anos de experiência um total de 26% deles; 30% leva entre 11 e 15 anos; 24% entre 16 e 20 anos; 4% entre 21 e 25 anos; e 11% dos mentores têm uma experiência de mais de 25 anos no campo educacional.

Desta análise com respeito aos anos de experiência como docentes e/ou coordenadores, podemos dizer que um certo percentual considerável tem no mínimo uma experiência de ao menos 11 anos, tendo um percentual muito pequeno de mentores com experiência menor que 5 anos.

Quanto ao nível educacional com que contam os mentores encarregados do acompanhamento e seguimento dos 345 professores novatos, os dados são os seguintes: 57% dos mentores têm uma formação de Mestrado, 16% de Especialização e os 27% restantes contam com uma formação de Licenciatura. Estes dados são muito significativos, igualmente à experiência docente acumulada, já que nos permite observar como a maioria dos mentores que participam no programa, contam no mínimo com uma Licenciatura e Especialização e a outra metade deles estão formados em nível de Mestrado em âmbitos educacionais como por exemplo: atenção à diversidade, Matemática, Direção e Gestão de Centros, Filosofia, Prática Docente, Formação de Formadores, etc.

## 6.2 SEMINÁRIOS FORMADORES PRESENCIAIS E ONLINE

Como complemento à tarefa de acompanhamento que os mentores estão oferecendo aos professores iniciantes, INDUCTIO oferece ao corpo docente iniciante um conjunto de seminários formadores sobre temáticas que se consideram necessárias para o corpo docente iniciante. Estas temáticas surgem a partir do diagnóstico que realizam os mentores sobre as necessidades formadoras e online. Para ele, cada professor iniciante tem acesso ao espaço INDUCTIO no qual conta com um acesso à Classe Virtual do programa.

O primeiro seminário do programa INDUCTIO foi celebrado no mês de setembro e nele participaram a totalidade de professores iniciantes e seus mentores. As temáticas abordadas no seminário foram: Ser docente na República Dominicana, Disciplina e ambiente de classe, Atenção à diversidade e Planificação didática. Ao longo do programa se desenvolveram mais dois seminários nos meses de janeiro e junho de 2016.

Seguindo a estratégia formadora “b-learning”, os seminários formadores têm uma instância presencial e outra online. Assim, a plataforma virtual de INDUCTIO facilita a formação contínua à distância graças à disponibilidade de ferramentas de comunicação como os fóruns, blogs, correios eletrônicos.

Para facilitar o trabalho de mentores e iniciantes, o Ministério da Educação, por intermédio do INAFOCAM proporcionou a cada participante no programa (mentores e iniciantes) um laptop.

### 6.3 CÍRCULOS DE APRENDIZAGEM:

O programa INDUCTIO busca oferecer ao corpo docente iniciante uma ampla variedade de experiências formadoras que enriqueçam as oportunidades de formação do corpo docente iniciante. Para ele, além de contar com o apoio do mentor, temos introduzido o conceito de “círculos de aprendizagem”.

Os círculos de aprendizagem se apresentam como um cenário informal de reflexão e análise de problemáticas específicas de docentes iniciantes. São espaços para compartilhar experiências, intercambiar aprendizados e refletir de forma colaborativa. São espaços nos quais se analisam vídeos de boas práticas de docentes ensinando, assim como vídeos dos próprios docentes iniciantes. Também se desenvolvem nestes seminários a estratégia de desenho e ensino entre iguais. Estes círculos de aprendizagem são coordenados e dinamizados por ao menos um mentor. Realizam-se ao menos um círculo de aprendizagem por mês, embora na maioria dos casos sejam mais os que se organizam, no que participa o grupo de professores iniciantes a ele designado junto com seu mentor correspondente.

Algumas das temáticas abordadas nos círculos de aprendizagem já realizados entre os mentores e seus correspondentes docentes iniciantes são as que se detalham a seguir: os desenhos curriculares, os planejamentos docentes, a gestão do tempo em classe, a resolução de conflitos ou possíveis situações inesperadas, o melhoramento das relações com as famílias dos estudantes, a implementação do planejamento de classe, o desenho de materiais didáticos assim como a socialização de dificuldades, limitações e desafios de melhoria, entre outras temáticas.

As atividades que se desenvolveram são: demonstrações de prática docente, análise de gravações de vídeos, planos curriculares, convites a especialistas e reuniões-oficinas através da plataforma do Programa.



Evidência fotográfica de grupo de docentes iniciantes reunidos em um círculo de aprendizagem desenhando seu planejamento curricular sob a supervisão e acompanhamento de seu mentor.

Alguns comentários nos quais os mentores mostram suas experiências do trabalho com seus iniciantes nos círculos de aprendizagem:

“Foi uma experiência muito significativa e bonita. Elas não têm experiência e precisam de alguém que as ajude, que as oriente e as guie no que fazer quando têm um problema.”

“Um espaço que aproveitamos para socializar os interesses, as motivações, os problemas e as soluções.”

“Socializamos as atividades que estão trabalhando com seus estudantes. Escrevemos os aspectos que nos propõem desafios e debatemos entre todos para propor alternativas.”

#### 6.4 PORTAL DE RECURSOS DIGITAIS PARA DOCENTES INICIANTES

O programa INDUCTIO assume os princípios da aprendizagem conectivista. Por ele se faz um uso intensivo das tecnologias como suporte para a comunicação, interação, apoio e aprendizagem. INDUCTIO desenvolveu um portal de internet (<http://inductio.org>) que conta com um espaço aberto e público e um espaço privado para o acesso do corpo docente iniciante e mentores. O espaço aberto conta com um Fundo de conhecimento que oferece ao corpo docente iniciante uma ampla variedade de recursos e ferramentas para o aprendizado dos professores. Consta dos seguintes componentes: rede social para docentes iniciantes; fóruns de discussão; acesso a docentes experientes; materiais didáticos; exemplos de boas práticas docentes; portfólio de aprendizagem; conteúdos digitais, etc.

No espaço privado do INDUCTIO se oferece ao corpo docente iniciante e aos mentores as seguintes ferramentas:

Os círculos de aprendizagem são os encontros nos quais cada mentor se reúne com todos os professores iniciantes que têm designados. Os círculos de aprendizagem são uma ocasião para refletir conjuntamente sobre o ensino e suas possibilidades de melhoria. Os círculos devem estar preparados com antecedência por parte do professor mentor e dos iniciantes, acordando datas e temáticas. Neste espaço os mentores e iniciantes podem redigir o relatório de cada círculo desenvolvido.

Os mentores estão trabalhando com esta ferramenta ao menos uma vez na semana, citando-se com seus iniciantes e socializando temáticas problemáticas, interesses, buscando alternativas a imprevistos, dificuldades, etc.

Tal qual observamos nesta imagem, docentes iniciantes trabalham com seus computadores sobre a plataforma e portal do INDUCTIO, sempre sob o apoio e orientação de seu mentor. Tanto iniciantes como mentores sinalizam a importância desta ferramenta para padronizar apoios e

reuniões, apontando dificuldades e anotando descrições sobre como atuar segundo o tema trabalhado, por exemplo:

“Quando nos reunimos para socializar, fazemos com os computadores. Assim vamos anotando no Portal os temas trabalhados e os interesses sobre os que discutimos. Assim fica tudo registrado.”

Nestas imagens comprovamos o apoio e assessoramento personalizado que os mentores e mentoras oferecem aos docentes novatos em seus centros educativos. Os círculos de aprendizagem costumam desenvolver-se nos centros educacionais, mas também houve ocasiões nas quais as reuniões foram celebradas na casa dos mentores. “Nos reunimos na minha casa porque nos centros não havia possibilidade de fazer uso da internet. Na minha residência pudemos trabalhar com o portal do INDUCTIO e com esta ferramenta de maneira cômoda.”

Neste espaço se tem acesso à Classe virtual que se desenvolve na plataforma Moodle e que oferece conteúdos formativos online para o corpo docente iniciante assim como para os mentores.

Nas seguintes imagens podemos observar os diferentes aparelhos com que conta esta formação.

Os iniciantes e mentores, ao acessar com seu usuário e senha visualizam a tela anterior concluída como imagem. Nela clicam conforme sejam iniciantes ou mentores.

Na classe de formação para mentores encontram esta plataforma:

Para cada um dos módulos de aprendizagem, dos cinco que existem no total, os mentores dispõem dos seguintes aparelhos: conteúdos, descrição da tarefa, casos práticos, caixa de correio para envio da tarefa e um fórum específico deste bloco ou módulo temático.

Na classe de formação os iniciantes encontram esta plataforma:

Para cada um dos blocos, quatro no total para o momento, os docentes dispõem das seguintes ferramentas de aprendizagem: conteúdos, fóruns, tarefas a realizar com tela para sua elaboração e caixa de correio de atividades para facilitar o envio das mesmas.

Algumas das consultas e comentários compartilhados por mentores e iniciantes giram todos em torno da ideia de localização e destino de arquivos, recursos, pastas, etc. Uma vez transcorrido o período de assimilação com o uso da plataforma, as dúvidas foram menores e já quase inexistentes. Um exemplo disso são comentários no início do curso, que agora não existem entradas no fórum a respeito.

“Preciso que me expliquem como posso encontrar os conteúdos e tarefas a realizar depois de ter completado meu perfil.”



No geral, os iniciantes trabalham muito bem com a plataforma, sendo uma ferramenta útil e eficaz para aprender e formar-se em permanente contato com os Professores do Programa, assim como com seus mentores e mentoras.

A ferramenta Plano de Melhoria vai ajudar o corpo docente iniciante a estabelecer suas próprias metas e objetivos ao longo do primeiro ano de ensino. Através desta ferramenta, o professor iniciante estabelecerá os seguintes elementos de cada Plano de Melhoria: ações a desenvolver, prazo de execução, apoios e recursos necessários, conquistas obtidas, etc. O Plano de melhoria será uma ferramenta que permitirá ao mentor ir seguindo o progresso de cada um dos professores iniciantes: “Trabalho o plano de melhoria desde minha casa na plataforma. Minha mentora desde sua casa me corrige e dá as sugestões. Logo eu as vejo em meu computador”.

O Diário de reflexão é uma ferramenta que colocamos à disposição do corpo docente iniciante para apoiar seu processo de reflexão sobre a experiência do período de indução. O diário do professor é um recurso metodológico onde o docente realiza observações, entrevistas, descreve o que ocorre em aula, os materiais que utiliza, etc. Os diários ajudam a resgatar os pontos fracos e fortes da prática educacional do docente, por meio deles se pode refletir sobre a prática, ser crítico, desenvolver competências e melhorar sua prática. Os diários ajudam a desenvolver um pensamento crítico e reflexivo de sua prática, com ele se podem melhorar-la: “No diário anoto minha preocupação desse dia. Como trabalho com meus estudantes na classe e minha mentora o lê e me escreve ou comenta ou me chama e o discutimos.”

O Fundo de conhecimento é um banco de recursos especificamente desenhado para o apoio ao corpo docente iniciante. Incluem-se vídeos, artigos, livros, experiências didáticas, conselhos, etc. Úteis para os docentes iniciantes e professores mentores.

“É muito motivador ver-nos em um vídeo com fotografias de nossos encontros.”

“Copio quase todos os arquivos em meu computador para enviá-los a colegas do meu centro que não participam no programa, mas que estão muito interessadas que eu as envie livros, artigos, vídeos do INDUCTIO.”

Ao longo do programa de indução, os mentores realizarão um determinado número de visitas às classes dos professores iniciantes participantes no projeto. Cada visita deverá ser planejada com antecedência, estabelecendo a data, assim como o objetivo. Para ele, a ferramenta Plano de Melhoria será de utilidade. Na visita, o mentor se reúne com o corpo docente iniciante, pode observá-lo enquanto ensina e analisam conjuntamente o ensinamento. Ao finalizar, tanto o mentor como o professor iniciante devem redigir um RELATÓRIO DE VISITA, que descreve as atividades desenvolvidas: “Eu me planejo com os iniciantes e fazemos cronograma de visitas para estar em dia com todas as tarefas que temos que fazer.”, “Controlo meus iniciantes fazendo

registro do que faço com elas. Anoto quando as visito, o que fazemos e o que planejamos fazer na semana seguinte ou visita ou reunião.”

Esta ferramenta de acesso a um espaço em que todos os professores iniciantes podem interagir com seu mentor e entre eles.

Neste espaço dos Fóruns, os mentores compartilham seus interesses com as experiências narradas por todos os iniciantes, já que estes contaram com um espaço de reflexão presencial para compartilhar preocupações e necessidades. Depois dos mentores comentam nos Fóruns o que esta experiência os acrescentou e enriqueceu. Também, os iniciantes têm lido estas questões e respondido a suas dúvidas, interesses, preocupações, etc. A finalidade deles é que os iniciantes tragam ao fórum suas dúvidas e experiências na classe diretamente, e assim os mentores podem aconselhar, apoiar, assessorar, orientar, etc., de maneira instantânea: “Me senti orgulhosa ao ver professores iniciantes narrando suas experiências de seus trabalhos como docente, é uma grande satisfação compartilhar experiências novas e saber que eles têm aprendido a desenvolverem-se em sua vida profissional”.

Por último, INDUCTIO proporciona ao corpo docente iniciante a ferramenta Autoavaliação, mediante a qual poderá realizar seu valor profissional em relação ao nível de conquista sobre os Padrões Profissionais e do Desempenho para a Certificação e Desenvolvimento da Carreira Docente correspondente ao período de indução.

## CONCLUSÕES

Apesar de o programa INDUCTIO tem um ano de existência, já podemos constatar os efeitos positivos que está tendo na dinamização do corpo docente iniciante no programa, assim como dos mentores e mentoras. Temos que destacar o enorme esforço que estão desenvolvendo as mentoras e mentores que têm de se deslocar às vezes por grandes distâncias, com meios de transporte não muito eficientes, para poder visitar aos professores iniciantes que se encontram em escolas afastadas. Mentores que se reúnem aos sábados e domingos em suas próprias residências, junto com o corpo docente iniciante, para ensina-los a trabalhar na plataforma tecnológica, já que nos centros educacionais não tem acesso à internet. Dificuldades que têm a ver também com a ausência ou escassez de meios materiais, assim como conexão à internet nas escolas, o que dificulta seu trabalho com os docentes quando trabalham com seu laptop nas oficinas, círculos de aprendizagem ou seminários.

Mas estas dificuldades não são percebidas como uma barreira para os mentores, mas sim que estão supondo desde sua percepção, uma oportunidade de contribuir ao desenvolvimento de

seu país. O programa está supondo também, um valor agregado para as escolas. Na maioria dos casos, os diretores escolares têm acolhido muito favoravelmente a presença dos mentores. Tanto é assim, que alguns diretores têm pedido às mentoras que realizem atividades formadoras também para o restante dos professores da escola: “A Diretora do Centro Educacional de uma de minhas iniciantes me contatou para que fosse ao Centro para compartilhar uma oficina de orientação no desenho do planejamento curricular. Aceitei muito prazerosamente já que creio que nossa função como mentores não alcança limites, estamos para o que necessitarem para melhorar a educação do meu país”. “Me sinto orgulhosa de que professores de um dos Centros me solicitam ajuda e orientação em como gerir as aulas, o comportamento de suas crianças. Eu os facilito recursos do fundo de Conhecimento do INDUCTIO, também vídeos e demonstrações trabalhadas nas seções formadoras com os facilitadores.”

Em relação ao corpo docente iniciante, a dificuldade mais relatada tem a ver com a falta de conectividade à Internet com seus centros educacionais, assim como a falta de material tecnológico (esta deficiência inicial foi resolvida com a entrega de um laptop a cada mentor e iniciante). Do mesmo modo, e ao par do que acabamos de mencionar, os docentes iniciantes solicitam uma formação específica em meios, estratégias e ferramentas tecnológicas, já que a muitos deles considera-se um obstáculo o uso do Portal, pelo simples fato de não conhecer o manejo básico de um computador, por exemplo da criação de documentos em Word ou visualizar vídeos no YouTube.

Tanto os mentores como os iniciantes, em sua totalidade, destacam a oportunidade e importância de participar ativamente no INDUCTIO por contribuir em seu crescimento, não somente profissional do campo educacional, mas sim pessoalmente. Destacam também a implicação e compromisso necessário para a melhoria da qualidade da educação de seu país, a República Dominicana.

## REFERENCIAS

ALEN, B., & SARDI, V. **Iniciarse como docente en escuelas rurales**. Buenos Aires: Ministerio de Educación, 2009 a.

ALEN, B., & SARDI, V. Los procesos de gestión en el acompañamiento a los docentes noveles. Buenos Aires: Ministerio de Educación.167167 **Revista Ibero-americana de Educación**, vol. 71, núm. 2, pp. 145-168, 2009b

ALEN, B., ALLIAUD, A., HEVIA, R., RAMÍREZ, J. Y CASTELLANO, R. **Desarrollo profesional de formadores para el acompañamiento pedagógico a docentes noveles**. Aportes, dispositivos y estrategias presentadas en el Programa de Formación de Formadores de Uruguay, Montevideo, OEI, 2014.

- ALLIAUD, A. Las políticas de desarrollo profesional del profesor principiante en el programa de acompañamiento de docentes noveles en su primera inserción laboral de Argentina. **Revista Brasileira de Educação**, 19(56), 229-242, 2014. Recuperado de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-24782014000100012&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782014000100012&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- ASPFORS, J., & FRANSSON, G. Research on mentor education for mentors of newly qualified teachers: A qualitative meta-synthesis. **Teaching and Teacher Education**, 48, 75-86, 2015.
- BECA INFANTE, C. E. **Informe final de consultoría sobre políticas docentes en República Dominicana**. Santiago de Chile: OEI, 2012.
- BOERR ROMERO, I. **Acompañar los primeros pasos de los docentes**. La construcción de una política de inserción al ejercicio profesional. Santiago de Chile: Santillana, 2011a.
- BOERR ROMERO, I. **Mentores y Noveles: Historias del Trayecto**. Santiago de Chile: Santillana, 2011b.
- COX, C., BECA, C. E., & CERRI, M. Docentes para una educación de calidad en América Latina: problemas y orientaciones políticas. En J. Díaz de la Torre (Ed.), **Realidades y Prospectiva Educativa** (pp. 41-92). México: SNTE, 2014.
- JENSEN, B., SANDOVAL-HERNÁNDEZ, A., KNOLL, S., & GONZÁLEZ, E. J. **The Experience of New Teachers: Results from TALIS 2008**. Organisation for Economic, Co-operation and Development (OECD). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/9789264120952-en> 2012.
- JORDELL, K. O. Structural and personal influences in the socialization of beginning teachers. **Teacher and Teacher Education**, 3(3), 165-177, 1987.
- KEMMIS, S., HEIKKINEN, H. L. T., FRANSSON G., ASPFORS, J., & EDWARDS-GROVES, C. Mentoring of new teachers as a contested practice: Supervision, support and collaborative self-development. **Teaching and Teacher Education**, 43, 154-164, 2014.
- MARCELO, C. “**Políticas de inserción a la docencia**”: de eslabón perdido a puente para el desarrollo profesional docente. En C. Marcelo (Ed.), **El profesorado principiante. Inserción a la docencia** (pp. 7-57). Barcelona: Octaedro, 2009.
- MARCELO, C., & VAILLANT, D. **Desarrollo profesional docente**. Madrid: Narcea, 2009.
- NASSER-ABU ALHIJA, F., & FRESKO, B. Socialization of new teachers: Does induction matter? **Teaching and Teacher Education**, 26(8), 1592-1597, 2010. <http://doi.org/10.1016/j.tate.2010.06.010168168> Revista Ibero-americana de Educação, vol. 71, núm. 2, pp. 145-168
- ORLAND-BARAK, L., & YINON, H. Sometimes a novice and sometimes an expert: mentors' expertise as revealed through their stories of critical incidents. **Oxford Review of Education**, 31(4), 557-579, 2005.
- PACTO NACIONAL PARA LA REFORMA EDUCATIVA EN LA REPÚBLICA DOMINICANA (2014-2030). 1 de abril de 2014 Palacio Nacional Santo Domingo, República Dominicana.
- ROBLES VÁSQUEZ, H. V., MENDIETA MELGAR, G., ZENDEJAS FRUTOS, L., MEDRANO CAMACHO, V., ERRANDONEA, G., LUACES, M., & PERÉ, N. La formación en el desempeño de la docencia. En Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la cultura (OEI) (Ed.), **Miradas sobre la Educación en Ibero América. Desarrollo profesional docente y mejora de la educación. Metas Educativas 2021** (pp.155-224), 2013. Madrid. Recuperado de <http://www.oei.es/publicaciones/InformeMiradas2013.pdf>

SUNDLI, L. Mentoring—A new mantra for education? **Teaching and Teacher Education**, 23(2), 201-214, 2007.

TALIS 2013. **Results: An International Perspective on Teaching and Learning**” The OECD Teaching and Learning International Survey (TALIS) - 2013 Results, París, OECD.

VAILLANT, D. Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica. **Revista Pensamiento Educativo**, 41(2), 207-222, 2007.

VAILLANT, D., & MARCELO, C. El ABC y D de la Formación Docente. Madrid: Narcea, 2015.

VEENMAN, S. El proceso de llegar a ser profesor: Un análisis de la formación inicial. En A. Villa (Ed.), *Perspectivas y problemas de la función docente* (pp.39-68). Madrid: Narcea, 1988.

### **Agradecimentos**

O projeto INDUCTIO tem sido uma iniciativa do INAFOCAM (Instituto Nacional de Formação e Capacitação do Magistério) da República Dominicana.

### **Mentores do programa INDUCTIO**

Ana Josefa del Carmen Jimeno Duran; Ana Josefa Rondon; Antonio Alberto Delgado Olivo; Benita de la Cruz Marte; Bilda Valentín; Blendys Mesa Ruiz; Bona Alejandrina Guaba Reyes; Carlos Buret Montas; Carmela Rafaela Lora Barto; Catalina Abreu Acosta; Cesalina Polanco Lora; Colasina Ortega Rodriguez; Damiana Pichardo; Denice Martínez Tejada; Efrin Melvin; Mateo Mateo; Elvira Rijo Nuñez; Eufemia Ogando Toribio; Eugenia Familia Terrero; Helan; Hidalgo Almonte; Henry David Abreu Domínguez; Johanny Mercedes Berroa; Josefina Medrano; Juan José Hurtado Santana; Juan López Arias; Juana Joceline Villalona Mejia; Jumeiris Ruiz Alcantara; Kenia Crusita Pujols Gómez de Colón; Ludy Ferreras Segura; Luz María Jimenez Terrero; Magnolia Carrasco; María Agustina Reynoso Cruz; María Dionisia Núñez; María Elegaria Guzmán; Milka Esther Alcántara Molina; Monsidalis Santana; Nikaulys Yaritza Melo Ortiz; Nulbia Villamán Santos; Pablo Espinosa; Rosanny Alejandrina Fermin Canela; Socorro Peña Solís; Susana Gómez Ulloa; Tomas Reyes Rubio Castro; Wanda Marina Román Santana; Yecetnia Licett Diaz Perez.