

Guía para la presentación de propuestas formativas

► Formato para DISPOSITIVOS COLEGIADOS

Los dispositivos de trabajo colegiados, pueden ser realizados por: dependencias ministeriales, universidades y/o institutos de formación docente jurisdiccionales. Para su presentación se sugiere considerar el apartado **Los componentes del plan de trabajo** que se detallan más abajo.

1. Fundamentos de los dispositivos de trabajo colegiado

Los **dispositivos colegiados** han surgido -principalmente- a partir de los nuevos enfoques del Desarrollo Profesional Docente (DPD) que propician la formación situada y el aprendizaje colaborativo de los y las docentes, ya sea de una misma escuela o de varias instituciones educativas. Incluyen acciones de mejora centradas en las instituciones educativas que permiten fortalecer el proyecto educativo y al mismo tiempo, las capacidades profesionales de sus docentes, favoreciendo el trabajo interdisciplinario y en equipo, en vistas a la mejora de los aprendizajes de los y las estudiantes¹.

En el marco de la RedPam, se consideran los siguientes dispositivos formativos de carácter colegiado: **Círculos de Aprendizajes y Comunidades de Práctica; Acompañamiento Pedagógico y mentorías externas**, que comparten los siguientes rasgos centrales:

el carácter colectivo y el funcionamiento cooperativo

están centrados en la práctica, en el accionar de los y las docentes

el punto de llegada es la mejora del aprendizaje de los y las estudiantes

son horizontales, promueven la participación de todo el colectivo docente

¹. Se toma como referencia el Anexo V: “Orientaciones y criterios para la presentación de propuestas formativas”, que establece que las diversas propuestas formativas se fundamentarán en los siguientes enfoques pedagógicos y de la formación, de acuerdo con los nuevas conceptualizaciones y paradigmas de la formación continua y del aprendizaje profesional de los y las docentes: (a) el desarrollo profesional docente; (b) la formación en capacidades situadas y la reflexividad de las prácticas docentes; (c) la formación situada y el aprendizaje colaborativo.

**ponen en valor el saber de la experiencia,
construido en la práctica**

generan compromiso, responsabilidad profesional

enfatan los procesos reflexivos y metacognitivos

En todo proceso de acompañamiento y en el marco de los dispositivos de trabajo colegiado, es importante contar con una figura que asuma el rol de tutor/mentor/acompañante/asesor cuyas funciones giran en torno de²:

1. Orientar a los y las docentes en estrategias de innovación que permitan renovar y mejorar las prácticas y los enfoques de la enseñanza y la evaluación mediante nuevos enfoques y propuestas curriculares, didácticas y fundamentos teórico-pedagógicos, epistemológicos y disciplinares.
2. Desarrollar, experimentar, poner a prueba nuevas propuestas de enseñanza con los y las docentes, usar nuevos recursos didácticos, diversificar las formas de evaluar, utilizar las TIC en la enseñanza, expandir el ambiente de aprendizaje más allá del aula, trabajar con las familias y la comunidad, involucrar a niños y niñas, adolescentes y jóvenes, de manera activa, en sus aprendizajes.
3. Facilitar materiales de formación y consulta para el desarrollo profesional, novedades sobre jornadas educativas, revistas educativas, libros pedagógicos y educativos para la formación vinculados con el área, nivel, modalidad o campo disciplinar de los y las docentes acompañados/as.
4. Dar seguimiento a los procesos, para autoevaluar el acompañamiento, realizar ajustes en la interacción y planes trazados y valorar los cambios sobre las prácticas que resulten de las innovaciones implementadas, analizar qué tipo de cambios hubo en las experiencias de aula y cómo eso impacta en los aprendizajes de los y las estudiantes.

Para ello, entre las estrategias desplegadas para llevar a cabo este acompañamiento de trabajo situado que responda a los problemas detectados, y en el marco de los dispositivos colegiados, se pueden desarrollar las siguientes actividades:

². Estas ideas fueron extraídas del Documento de Vezub, Lea (2019): Los procesos de acompañamiento pedagógico entre docentes. Fundamentos y estrategias para docentes mentores y tutores. IIPE UNESCO

- La planificación conjunta de la enseñanza.
- El desarrollo de proyectos innovadores y propuestas integradas que articulen contenidos curriculares de distintas áreas.
- El análisis de la práctica docente, de las tareas, cuadernos/carpetas y trabajos de los y las estudiantes.
- La observación y co-observación de clases, que puede realizarse entre pares o también contar con la guía de un/a formador/a externo. La observación entre pares favorece los intercambios profesionales y la atención a los procesos de aprendizaje y enseñanza que se vivencian en las clases, junto con el análisis de la interacción entre docente y estudiantes.
- La enseñanza entre pares. Consiste en desarrollar una propuesta educativa a partir del trabajo colaborativo de dos o más docentes. La clase se lleva adelante y es observada por el/la acompañante pedagógico/a, con la finalidad de “poner a prueba” la idea elaborada, analizar lo observado y realizar un balance acerca de las decisiones tomadas, las intervenciones docentes realizadas y sus resultados. El objetivo último es poner en análisis lo inicialmente planificado, las decisiones didácticas tomadas sobre la marcha y mejorar los procesos de elaboración de propuestas educativas a partir del intercambio con pares.

2. Elaboración del plan de trabajo del acompañamiento pedagógico

Los dispositivos colegiados y situados que apunten a la construcción colectiva del conocimiento, se llevan adelante a partir de un Plan de Trabajo. Se trata de documentos o instrumentos que organizan la tarea y convocan a los y las colegas en torno a metas comunes, permiten renovar las prácticas de enseñanza y mejorar las experiencias de aprendizaje de los y las estudiantes. Es fundamental que el proyecto y las actividades enfatizen especialmente:

- Procesos de análisis, reflexión y crítica de las prácticas.
- Nuevas propuestas de enseñanza, de organización del aprendizaje, de los grupos, de los tiempos y de los espacios del aula.
- Un ciclo de trabajo dinámico donde establecer acuerdos, criterios pedagógicos compartidos, y un espacio de evaluación y retroalimentación entre colegas.



3. Los componentes del plan de trabajo

El Plan de Trabajo contiene una serie de componentes para facilitar a los actores de la institución educativa conocer la propuesta en todo su alcance.

3.1 Nombre de la Institución/Organización oferente responsable de la propuesta formativa:

Se debe explicitar claramente las instituciones que intervienen en la propuesta formativa.

3.2 Nombre de la propuesta formativa y tipo de dispositivo a implementar:

Indicar en qué dispositivo se enmarca la propuesta formativa: Círculos de aprendizaje y comunidades de práctica o Acompañamiento pedagógico y mentorías con apoyo externo. El Plan de Trabajo tiene que tener un título convocante que le dé identidad.

3.3 Presentación y fundamentación:

La presentación menciona de manera sintética la totalidad del **plan de trabajo**. Cumple la función de brindar un resumen del plan; en la misma debe quedar claro el aspecto pedagógico de la enseñanza, del aprendizaje y la dimensión institucional sobre la cual se hará énfasis.

La fundamentación debe dar cuenta del enfoque teórico o modelo de innovación y formación

docente continua (FDC) sobre el que se estructura la propuesta, desarrollado de manera acotada y precisa, recortando los principales conceptos teóricos sobre los que se apoya la perspectiva de trabajo a implementar.

3.4 Diagnóstico

El diagnóstico implica un proceso de indagación que permite comprender la situación problemática en algún tema específico, identificar procesos y fenómenos interrelacionados, y construir un problema sobre el cual se pretende intervenir a los fines de la mejora escolar, explicitando la importancia de abordarlo. Para ello es importante que se realice una caracterización de la institución educativa, la población escolar y docente, identificando elementos de la cultura pedagógica, organizacional e institucional.

A los fines de definir y clarificar los procesos y fenómenos vinculados que configuran la situación problemática priorizada, se toma como base la información disponible en la institución educativa, proveniente de diversas fuentes, con el objeto de contar con evidencias para configurar de manera preliminar las posibles prioridades de atención e identificar las estrategias y acciones para su mejora.

Entre las fuentes a consultar, se podría mencionar:

- Planificaciones anuales / Secuencias didácticas / Proyectos.
- Registro de observaciones de clases.
- Entrevistas con actores educativos claves.
- Informes pedagógicos.
- Registros de jornadas, reuniones e intercambios entre docentes.
- Estadísticas varias, planillas de desempeño escolar.
- Resultados de evaluaciones externas y autoevaluaciones institucionales.

3.5 Objetivos

Se define lo que se espera que los y las participantes logren al finalizar la propuesta formativa. Para su formulación tiene que considerarse los demás componentes de la programación didáctica, en especial el tiempo previsto para alcanzarlos, su vinculación con la presentación/fundamentación, los contenidos, actividades, recursos, condiciones y la evaluación.

Atendiendo a la integralidad de la propuesta y su relación con las prácticas docentes, los objetivos deberán estar relacionados con los saberes, las capacidades profesionales y los aprendizajes

priorizados.

3.6 Contenidos

El plan de trabajo debe explicitar los contenidos que se abordarán. Estos deben ser coherentes con el diagnóstico y los objetivos. Para ello conviene responder las siguientes preguntas:

- Los temas o ejes ¿se desprenden a partir del diagnóstico como asuntos que deben ser atendidos?
- ¿Los temas, problemáticas, focos y ejes permitirán alcanzar los objetivos propuestos?

3.7 Actividades

En esta parte el plan debe enunciar las acciones que desarrollará con los y las docentes. Conviene que éstas se organicen según sean de índole individuales o colectivas y grupales. Las actividades estarán relacionadas con los dispositivos y estrategias; por ejemplo, talleres de análisis de las prácticas, co-observación y dictado conjunto de clases, elaboración de secuencias didácticas y proyectos y análisis de materiales curriculares, etc. y tendrán un objetivo determinado.

Las actividades que se planifiquen deben permitir abordar los ejes y temas previstos en el plan y alcanzar los objetivos propuestos para el acompañamiento pedagógico.

Las actividades constituyen indicadores de las estrategias formativas, y deben contemplar:

- Actividades para el desarrollo de aprendizajes situados.
- Estrategias para integrar la reflexión sobre la práctica.
- Trabajo colaborativo.
- Transferencia de los aprendizajes al contexto escolar.

3.8 Recursos y condiciones

El Plan prevé qué tipo de recursos y condiciones serán necesarios para implementar las actividades y alcanzar los resultados esperados. Esto incluye tanto insumos materiales (artículos de librería, computadoras, conexión a internet, etc.), como perfiles profesionales, otros y otras especialistas, para algunas instancias propias de los dispositivos de trabajo que se decidan.

Entre las condiciones hay que prever el tiempo y los espacios de reunión, qué horas se utilizan, si se organizan talleres en contraturno, etc. A modo orientativo, se plantean como posibles interrogantes para pensar los recursos y condiciones: ¿Qué condiciones de tiempos y espacios

físicos se requieren? ¿Qué propuesta pedagógica abordar con estudiantes cuando los y las docentes están afectados al trabajo en equipo? ¿Con qué perfiles profesionales cuenta la institución para trabajar estas propuestas? ¿Se trabajará a contraturno con los y las docentes? ¿Se hacen las actividades en el marco de jornada institucional o media jornada previstas por calendario académico? ¿Qué tiempos de gestión implica la planificación estratégica de las actividades propuestas?

3.9 Cronograma, calendario de actividades

El plan además organiza un calendario de acciones, distribuye las tareas en el período previsto con alguna periodicidad. Se recomienda que sea trimestral o bimestral, por ejemplo, y especificar a qué actores involucra. Este calendario de acciones debe ser acordado con el equipo de gestión de la escuela, para coordinar si hay superposición de acciones, distribución de tareas entre los distintos actores, o actividades pedagógicas alternativas con los y las estudiantes, etc.

Es importante hacerse algunas preguntas sobre el cronograma: ¿Es factible realizar esas tareas durante el ciclo lectivo? ¿Se concilian las actividades con los tiempos obligatorios del calendario escolar (presentación de planificaciones, cierres de trimestres/cuatrimestres, entre otros)?

Aquí es importante explicitar también fecha de inicio y finalización de la propuesta formativa.

3.10 Modalidad

Se entiende como modalidad educativa a la forma específica de ofrecer una propuesta formativa, ésta puede ser presencial, semipresencial o virtual. La modalidad elegida debe ser acorde a las capacidades que se pretenden desarrollar en los y las docentes participantes. Ver características y requisitos de cada una de estas modalidades en el Anexo V de la Res. ME N° 553/23: Orientaciones y Criterios para la presentación de propuestas Formativas.

Aspectos a tener en cuenta según sea la modalidad de la propuesta formativa:

- En el caso de las **propuestas presenciales y semipresenciales**, explicitar la **sede** en que se desarrollan los encuentros.
- Para las **propuestas semipresenciales y virtuales**, especificar las tecnologías de la información y la comunicación que se implementan. Asimismo explicitar los diferentes recursos, condiciones técnicas y educativas que sustentan la propuesta: servidores, cuentas de email, etc. Será necesario comunicar a la RedPam la plataforma que se usará y la forma de acceso a ella a los fines de acompañar los procesos formativos.

Es importante aclarar que la modalidad virtual solamente se habilita para los Círculos de Aprendizaje y Comunidades de Práctica.

3.11 Evaluación del dispositivo

Un componente imprescindible del Plan de Trabajo es la sistematización de la experiencia recuperando evidencias del trabajo realizado. Por ejemplo, se recomienda prever distintas formas de registro tales como: registro de acuerdos, portafolios, bitácoras, materiales audiovisuales, registros de observación, fotografías, correos electrónicos, entrevistas breves, notas de campo, etc. Estos insumos, facilitarán la retroalimentación del proyecto en el transcurso del mismo y permitirán realizar una evaluación total al momento de finalizar.

Realizar la retroalimentación en el proceso implica comprender la importancia de mantenerla en el tiempo, instalarla institucionalmente y no hacerla al finalizar una tarea, un tema, un eje. Es relevante organizar, planificar a qué le vamos a ofrecer retroalimentación, priorizar y focalizar en los objetivos, ya que debe impactar de tal manera que colabore en la tarea de generar cambios en el dispositivo para mejorarlo.

La retroalimentación como parte fundamental de la evaluación es un elemento que no debe descuidarse en los planes de trabajo. Hace falta definir instrumentos variados que permitan evaluar durante el proceso y al final de la implementación.

Focalizada en el proceso, la retroalimentación nos permite realizar un seguimiento de los avances en relación a los objetivos propuestos.

3.12 Resultados esperados

Es preciso establecer los resultados que se desean alcanzar a través de metas que resulten concretas, acotadas y realizables, que puedan revisarse haciendo una lectura rápida del proceso, que permita considerar si esas metas se están cumpliendo o no.

De ese modo, puede reorientarse el proceso realizando pequeños ajustes, virajes o modificaciones en algún punto del Plan de Trabajo que permitan alcanzarlas (desde la secuencia de acciones, hasta las estrategias definidas o los actores involucrados), o bien modificando las metas previstas.

3.13 Formador/as y/o equipo pedagógico responsable:

En todo proceso de acompañamiento y en el marco de los positivos colegiados, es importante contar con una figura que asuma el rol de tutor/mentor/acompañante/asesor, que cumpla con las funciones establecidas en el punto 1: **Fundamentos de los dispositivos de trabajo colegiados de esta guía.**

La RedPam facilita un modelo de CV abreviado que podrá descargar junto a las guías.