

PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Instituto Tecnológico San Mateo

INTRODUCCIÓN

El **Plan de Desarrollo Docente de la Red Alma Mater Studiorum**, se orienta a promover y favorecer las prácticas pedagógicas de docentes que trabajen en nuestra Red de colegios.

Este Plan se sustenta en la ley 20.903; que asegura el Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente es uno de los pilares de la Reforma Educacional, que emprendió nuestro país con el objetivo de garantizar el derecho a una educación de calidad para todos y todas. Su objetivo es **dignificar la docencia, apoyar su ejercicio y aumentar su valoración para las nuevas generaciones**. Todas las educadoras y docentes, incluidos educadores de párvulos que se desempeñan en establecimientos públicos y particulares subvencionados, pueden ingresar a la carrera docente.

Nuestro Plan de Desarrollo Profesional Docente Local está orientado a fomentar un **modelo de gestión de calidad de la educación, centrado en el objetivo estratégico del crecimiento y aprendizaje de los docentes**. En consecuencia, el trabajo colaborativo entre pares y la retroalimentación pedagógica. En este proceso los docentes, en equipo e individualmente, preparan el trabajo para el aula, la reflexión continua sobre la propia práctica de enseñanza-aprendizaje en el aula, y la evaluación y retroalimentación para la mejora de la experiencia pedagógica y mejora de los resultados educativos; respetando el ritmo de aprendizaje del curso y de los estudiantes.

“La enseñanza en el aula es la variable interna de la escuela que más influye en los resultados de los estudiantes (NCSL, 2006). Considerando esta evidencia, resulta **una tarea fundamental del equipo directivo** promover que los docentes se mantengan actualizados en sus conocimientos y facilitar espacios en que puedan aprender acerca de sus propias prácticas, de manera de profesionalizar el rol docente, ya que la calidad del centro educativo no puede superar la calidad de sus profesores (Barber&Mourshed, 2008). Específicamente, esta es la misión del desarrollo profesional: preparar y apoyar a los docentes para conducir a todos los estudiantes hacia el logro de aprendizajes de calidad.

En las escuelas que siguen trayectorias de mejoramiento sostenido, la formación y apoyo de los profesores que se incorporan al establecimiento es considerado un asunto estratégico. A su vez, en estos establecimientos se valora fuertemente el aprendizaje recíproco entre ellos y se instalan diferentes mecanismos formales de apoyo mutuo, que se realizan, de manera sistemática (Bellei, Valenzuela, Vanni & Contreras, 2014).

El Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE) resalta la importancia de gestionar el desarrollo profesional, en la dimensión “**Desarrollando las capacidades profesionales.**”

Fuente: “Diseño de un plan de desarrollo profesional continuo DIMENSIÓN: DESARROLLANDO LAS CAPACIDADES PROFESIONALES DIVISIÓN DE EDUCACIÓN GENERAL MINISTERIO DE EDUCACIÓN”

Siguiendo el MBDLE (**Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar**) y la **Ley 20.903**, donde se especifica que el Equipo Directivo del establecimiento identifica y prioriza las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes; este equipo directivo diagnóstica y presenta este Plan Local de Desarrollo Profesional Continuo para su consenso.

FUNDAMENTACIÓN

La Ley N° 20.903, que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, es uno de los pilares de la Reforma Educacional en marcha. En ella se establecen transformaciones para dar solución, intervenir y valorar la profesión docente; así como también dar

respuesta a las necesidades de apoyo a su desempeño y optimización de sus competencias pedagógicas; sujetas a las necesidades de los estudiantes.

Extracto de la Ley 20903

Ley 20903 “12. Reemplázase el artículo 11 por el siguiente:

"Artículo 11.- Los profesionales de la educación tienen derecho a formación gratuita y pertinente para su desarrollo profesional y la mejora continua de sus saberes y competencias pedagógicas.

Los profesionales de la educación son responsables de su avance mediante la actualización y profundización de sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos, la reflexión sobre su práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educativa”.

En el ejercicio de su autonomía, los establecimientos educacionales y en particular sus directores y equipos directivos, tendrán como una de sus labores prioritarias el desarrollo de las competencias profesionales de sus equipos docentes, asegurando a todos ellos una formación en servicio de calidad.

Con el objeto de lograr lo dispuesto en el inciso anterior los establecimientos educacionales podrán contar con el apoyo de los docentes de su dependencia que pertenezcan a los tramos profesionales experto I y experto II u otros docentes de los mismos tramos de desempeño profesional, si así lo determinan voluntariamente, pudiendo para estos mismos fines generar redes de apoyo con otros establecimientos educacionales y, o equipos docentes.

Esta formación considerará la función que desempeñe el profesional respectivo y sus necesidades de desarrollo profesional, como aquellas otras necesidades asociadas al PEI (**Proyecto Educativo Institucional**) y al PME (**Plan de Mejoramiento Educativo**), **los cuales se sustentan en el modelo pedagógico constructivista (Aprender**

haciendo) y facilitando la convivencia de todos los actores del contexto educativo del establecimiento.

A continuación, citamos los artículos fundamentales en que se sustenta el Plan Local de Desarrollo Profesional Docente de la Ley 20.903, que nos rige.

“13. Reemplázase el artículo 12 por el siguiente:

Artículo 12.- Los sostenedores de establecimientos educacionales regidos por el decreto con fuerza de ley N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, como los administradores de los establecimientos regidos por el decreto ley N°3.166, de 1980, podrán colaborar con la formación para el desarrollo profesional de los docentes que se desempeñen en sus respectivos establecimientos, estimulando el trabajo colaborativo entre aquellos.”

14. Intercálase el siguiente artículo 12 bis, nuevo:

"Artículo 12 bis.- Los directores, en conjunto con sus equipos directivos, velarán por el desarrollo profesional de los docentes del establecimiento educacional. Para estos efectos podrán:

1. Proponer al sostenedor planes de formación para el desarrollo profesional de los docentes, considerando, entre otros, los requerimientos del plan de mejoramiento educativo como la información provista por el Sistema de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente, en el marco del Proyecto Educativo Institucional.

2. Promover la innovación pedagógica y el trabajo colaborativo entre docentes, orientados a la adquisición de nuevas competencias y la mejora de los saberes disciplinares y pedagógicos a través de la práctica docente.”.

15. Introdúcese el siguiente artículo 12 ter nuevo, pasando el actual artículo 12 bis a ser artículo 12 sexies:

"Artículo 12 ter.- El Ministerio de Educación, a través de su Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, en adelante

indistintamente "el Centro", colaborará en el desarrollo de los profesionales de la educación ejecutando programas, cursos o actividades de formación de carácter gratuito, de manera directa o mediante la colaboración de universidades acreditadas o instituciones certificadas por el Centro, como también otorgando becas para éstos.

Los programas, cursos o actividades de formación indicados en el inciso anterior, no comprenden aquellos programas conducentes a una formación de postgrado.

El diseño e implementación de estos programas, cursos o actividades deberá considerar tanto las necesidades de los equipos docentes de los establecimientos educacionales, como aquellos requerimientos que proporcione el Sistema de Desarrollo Profesional Docente establecido en el Título III y los resultados del sistema de evaluación establecido en el artículo 70. Además, deberá favorecer la progresión en los tramos del sistema, propendiendo a que los docentes alcancen al menos el tramo profesional avanzado, reconociendo con ello el carácter formativo de las evaluaciones del sistema de reconocimiento del desarrollo profesional.

El Centro deberá realizar, de manera directa o mediante la colaboración de universidades acreditadas o instituciones sin fines de lucro certificadas por este desacuerdo al artículo 12 quáter, programas, cursos y actividades específicas para los siguientes grupos de profesionales de la educación:

1. Docentes que se estén desempeñando dentro de los primeros cuatro años de ejercicio profesional, a quienes se ofrecerá acompañamiento pedagógico a través de talleres, cursos o tutorías, sin perjuicio de la inducción a que se refiere el artículo 18 G.
2. Docentes que no han logrado avanzar, a lo menos, al tramo profesional temprano en su primer proceso de reconocimiento profesional, a quienes se ofrecerá apoyo para su desarrollo profesional.

Asimismo, el Centro ejecutará acciones de formación continua para los docentes, conforme a las necesidades de estos formuladas por las comunidades educativas a través de sus directores o sostenedores, y ofrecerá orientaciones y apoyo al trabajo de aprendizaje profesional colaborativo que se desarrolle en los establecimientos educacionales." Fuente: <https://www.leychile.cl/N?i=1087343>

También es importante en nuestro Plan Local el Artículo 18 de la Ley 20903, citamos:

Artículo 18 B.- La formación local para el desarrollo profesional, tiene por objeto fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica. Es un proceso a través del cual los docentes, en equipo e individualmente, realizan la preparación del trabajo en el aula, la reflexión sistemática sobre la propia práctica de enseñanza-aprendizaje en el aula, y la evaluación y retroalimentación para la mejora de esa práctica. Lo anterior, considerando las características de los estudiantes a su cargo y sus resultados educativos.

Corresponderá al director del establecimiento educacional, en conjunto con el equipo directivo, implementar el proceso descrito en el inciso anterior a través de planes locales de formación para el desarrollo profesional. Estos deberán ser aprobados por el sostenedor y serán parte de los Planes de Mejoramiento Educativo, de conformidad con los Proyectos Educativos Institucionales de los establecimientos.

Para llevar a cabo esta labor los equipos directivos podrán contar con la colaboración de quienes se desempeñen como docentes mentores de conformidad con lo establecido en el artículo 18 O.

Fuente: <https://www.leychile.cl/N?i=1087343>

PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

I. NECESIDADES FUNDAMENTALES DEL COLEGIO

El establecimiento educacional, como todos los colegios del país, **está en función del aprendizaje de los estudiantes**, entendido de manera integral e inclusiva. De esta forma, es necesario desarrollar un levantamiento de las competencias de nuestros profesionales de la educación en función de las necesidades de los estudiantes.

El equipo directivo ha diagnosticado que son dos las necesidades fundamentales:

A) APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

- ✓ Los estudiantes solicitan un cambio en la forma de enseñar.

B) MANEJO DE PROBLEMAS DE CONVIVENCIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

- ✓ De acuerdo a los IDPS (Indicadores de Desarrollo Personal y Social de los Estudiantes), entregados por la Agencia De Calidad de la Educación a los establecimientos, debemos dar respuesta a la comunidad educativa para desenvolverse en una escuela segura; requisito fundamental para aprender en un ambiente de sana convivencia.

II. OBJETIVOS DEL PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

OBJETIVOS

1° Fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica, sustentado en el Modelo Pedagógico Constructivista del aprendizaje, aplicando técnicas y estrategias metodológicas. Los profesionales de la educación son responsables del desarrollo de habilidades, valores y actitudes; del avance del aprendizaje de los estudiantes; en consecuencia, para alcanzar este objetivo deben actualizar y profundizar sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos, además, la autoevaluación sobre su práctica de aula, la coevaluación con otros docentes y profesionales; fortalecerán las competencias para la inclusión educativa y para enseñar en la diversidad.

Fundamentación:

El colegio debe tener un equipo de profesionales capaces de aplicar variadas metodologías de enseñanza, basadas en el **Modelo Constructivista** con foco en el aprendizaje significativo, que ofrezcan múltiples estrategias y medios de presentación y representación de los aprendizajes; seleccionar los más pertinentes de acuerdo al

grupo-curso para atender a las necesidades específicas de los estudiantes que lo integran.

2° Lograr el aprendizaje en un ambiente de sana convivencia.

Fundamentación:

En consonancia a nuestro PME; que prioriza un buen clima de convivencia escolar, es necesario tener un equipo de profesionales competentes, que manejen la resolución de conflictos que se presenten en la comunidad educativa, respetando las diferentes características de los estudiantes a su cargo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Desafíos específicos:

- ✓ El trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica, sobre la base de la práctica pedagógica con metodología constructivista,, acorde a cursos y estudiantes tiene consonancia con el Plan de Desarrollo Profesional Docente; de este modo se iniciará con una evaluación inicial diagnóstica; que servirá de línea base para comparar y monitorear el avance de esta práctica de acompañamiento y retroalimentación.
- ✓ Lograr la participación de padres en la resolución de conflictos, como apoyo a la labor del docente y de asistentes de la educación.
- ✓ Fomentar el trabajo colaborativo y retroalimentación pedagógica
- ✓ Preparar trabajo para el aula, reflexiones sistemáticas, evaluación y retroalimentación para la mejora en la práctica pedagógica.
- ✓ Intercambiar metodologías con acompañamiento y reflexión entre pares.

III. DISEÑO DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL

a) RESPONSABLES

El Comité de Desarrollo Profesional Docente, está compuesto por: Director/a, Jefe/a UTP, Evaluador/a, Jefes/as de Depto., Coordinador/a Académica. Este organismo estará encargado de que el Plan se lleve a efecto; de acuerdo a las necesidades y aros objetivos del Plan de Desarrollo Profesional.

b) ROL DEL COMITÉ DE DESARROLLO PROFESIONAL

El Comité de Desarrollo Profesional tendrá como rol la coordinación general del plan de desarrollo profesional y selección de perfeccionamientos, teniendo siempre presente, y de acuerdo a la Ley 20903, las necesidades de los estudiantes.

Este comité es el responsable de que todas las actividades y los recursos necesarios para ellas, estén disponibles y se lleven a cabo adecuadamente.

c) CONTENIDOS

Se van a optimizar las competencias específicas de docentes y asistentes de la educación, sobre la base de las necesidades y objetivos del Plan, esto es, respecto de Metodologías y Manejo de problemas de convivencia y resolución de conflictos.

d) Duración:

Este Plan está creado para dos años.

IV. DEFINICIÓN DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA EN EL AULA

Nuestro Modelo Pedagógico es eminentemente constructivista; acorde a nuestro PEI; y que declaramos en nuestros sellos del Colegio: Nuestros estudiantes “Aprenden haciendo”.

Nos fundamentamos en que la meta de la educación del siglo XXI no es el dominio del conocimiento, es el dominio del aprendizaje para aplicarlo durante la vida.

Pero además se usan otras corrientes como el conductismo.

La metodología implementada en el aula debe dar respuesta a la diversidad, esto significa romper con el esquema metodológico tradicional en el que todos los estudiantes hacen lo mismo.

a) El colegio:

Reconoce, acepta y valora la diversidad, ya que no solo hay una sola manera de aprender.

Sostiene que todos los estudiantes alcanzan el mejor rendimiento que sea posible considerando sus necesidades, características e intereses.

Declara que: metodológicamente, todos los estudiantes tienen oportunidades de participar en las experiencias de aprendizaje que se ofrecen en la sala, convivir y sentirse perteneciente a la comunidad educativa.

Nuestro quehacer pedagógico se sustenta en el aprendizaje basado en habilidades para desarrollar competencias.

Establece procesos de evaluaciones y diagnósticos dinámicos para todos.

Proporcionar múltiples medios de representación, (el “Que” del aprendizaje), a través de diferentes canales de percepción (auditivo, visual y motriz).

Proporciona múltiples medios facilitadores para que los estudiantes puedan interactuar y expresión (el “cómo” del aprendizaje), los estudiantes difieren en el modo en que pueden navegar en medio del aprendizaje y expresar lo que saben.

Procura que las funciones ejecutivas (a través de la estimulación del esfuerzo, de la motivación hacia una meta) se optimicen, según sus habilidades.

Proporciona múltiples medios de compromiso (el “porqué” del aprendizaje) Los estudiantes difieren en la forma en que pueden sentirse implicados y motivados para aprender. Por lo tanto, ofrecemos opciones amplias que reflejen los intereses de los alumnos, estrategias para afrontar tareas nuevas, opciones de autoevaluación y reflexión sobre sus expectativas. Proporciona opciones para la autorregulación (Metacognición).

Exige que el diseño curricular, sea desafiante para lograr el aprendizaje de los estudiantes.

Reconoce que para lograr aprendizajes de calidad es necesario velar por una sana convivencia.

b) Metodología:

Para dar respuesta a los estudiantes, quienes solicitan cambios en la forma de enseñar, el Plan de Desarrollo Profesional Docente del colegio, iniciaremos este plan con reflexiones pedagógicas, **con acompañamiento entre pares**, partiremos desde el quehacer pedagógico en nuestro contexto; es decir, los mismos docentes acompañarán en este proceso a los que presenten dificultades para aplicar metodologías distintas.

c) Para capacitar en la resolución de conflictos, se procederá a la reflexión pedagógica apoyándonos en el Comité de Convivencia Escolar.

El Comité de Convivencia Escolar está constituido por: Encargada de Convivencia Escolar, Docente de apoyo de Convivencia Escolar, Jefe/a DAE.

V. PLAN ANUAL DE DESARROLLO DOCENTE DEL ESTABLECIMIENTO

Destinatarios del plan de desarrollo docente: Docentes.

MODALIDAD DE DESARROLLO PROFESIONAL

1° Observación de práctica cotidiana del colegio

Estudio y análisis de los saberes, experticias y buenas prácticas metodológicas y de estrategias de resolución de conflictos entre pares de los docentes del establecimiento.

2° Fortalecimiento y organización de los espacios de reflexión pedagógica

Acompañamiento entre pares de forma regular. Observación a nuestros docentes para optimizar implementar metodología constructivista y resolución de conflictos. Afianzaremos, por ejemplo: Comunidades de Aprendizaje profesional, Estudio de Clases, Coenseñanza, Investigación-Acción, Análisis de Videos, Coaching entre pares, Observación y retroalimentación del trabajo en el aula, reflexiones pedagógicas dialógicas, entre otras.

3° Cuando sea necesario se recurrirá a saberes o experticias externas al establecimiento, tales como capacitaciones, asistencias a seminarios, etc.

Fundamentación:

Iniciaremos el Plan desde las prácticas del quehacer propio, desde nuestras necesidades, porque:

“Las actividades de desarrollo profesional más efectivas en el largo plazo son aquellas que ocurren de manera contextualizada en el mismo establecimiento, puesto que

- contemplan actividades de formación colaborativas cercanas a la práctica cotidiana.
- comienzan desde las necesidades, saberes y motivaciones inmediatas de los profesores.
- permiten la aplicación, experimentación, reflexión y adaptación en el trabajo.
- se implementan de forma sistemática y regular en el tiempo.
- generan cohesión y sinergia al interior de los equipos, lo que produce mayor involucramiento para encontrar soluciones a necesidades emergentes.
- aumenta la probabilidad de encontrar soluciones pertinentes y oportunas a necesidades específicas.

Por tanto, cultivar y aprovechar la experticia y los recursos internos que existen en el establecimiento permite que las estrategias de desarrollo profesional contemplen actividades más cercanas a la práctica cotidiana, siendo más pertinentes al contexto educativo y, por tanto, a las necesidades de los diversos actores de la comunidad educativa.” Fuente: MINEDUC Diseño de un plan de desarrollo profesional continuo

PLAN Y PROGRAMADE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

1. Responsables:

Directora: Fernanda Fredes Calvo

Jefe UTP: Virginia Cisternas Cerda

Jefe DAE: Juliette Moya Cid

Coordinador Académico: Miguel Pino Saavedra

Encargado de Convivencia Escolar: Karen Saravia Pérez

Docente de apoyo a la convivencia escolar: Natalia Canales

Jefes de Depto.: Marcos Araos, Rosa Camus, Raquel Pardo, Natalia Canales, Karen Morán, Cristián Rodríguez, Juan Contreras, Pedro Araya.

2. ¿Dónde y cuándo se llevará a cabo el plan de desarrollo profesional?

Los talleres de reflexión pedagógica son una de las instancias claves en que se pueden implementar las estrategias de desarrollo profesional, destinar tiempo para el intercambio de avances, desarrollo de planificaciones y retroalimentación entre pares. Esto debe ser fortalecido por otros momentos periódicos de formación, como las reuniones de retroalimentación del trabajo en aula. Para profundizar en estas modalidades de desarrollo profesional.

OBJETIVOS	OBJETIVO ESPECÍFICO	INICIATIVAS	CALENDARIO
1. Lograr el Modelo Pedagógico Constructivista del aprendizaje, aplicando técnicas y estrategias metodológicas.	✓ El trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica, sobre la base	Acompañamiento docente.	Marzo

	<p>de la práctica pedagógica con metodología constructivista,, acorde a cursos y estudiantes tiene consonancia con el Plan de Desarrollo Profesional Docente; de este modo se iniciará con una evaluación inicial diagnóstica; que servirá de línea base para comparar y monitorear el avance de esta práctica de acompañamiento y retroalimentación.</p>		
	<p>✓ Fomentar el trabajo</p>	<p>Taller Mesa técnica de reflexión: Coenseñanza.</p>	<p>Marzo a diciembre</p>

	colaborativo y retroalimentación pedagógica.	Tres observaciones de aula y retroalimentación a cada docente.	
	✓ Preparar trabajo para el aula, reflexiones sistemáticas, evaluación y retroalimentación para la mejora en la práctica.	Planificar de manera integrativa, basándose en desafíos para los estudiantes.	Julio, diciembre
	✓ Intercambiar metodologías con acompañamiento y reflexión entre pares.	Observación y retroalimentación del acompañamiento en aula.	Marzo a diciembre
2° Lograr el aprendizaje en un ambiente de sana convivencia.	✓ Lograr la participación de padres en la resolución de conflictos, como apoyo a la labor del docente y de asistentes de la educación	Observaciones de medición y retroalimentación a cada docente. Taller Mesa técnica de reflexión: Coenseñanza. Juegos de rol demostrativos.	Marzo a diciembre
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA ITSM			
Los jefes de	✓ Implementar	Taller Mesa técnica de reflexión:	Junio

departamento organizarán taller metodología constructivista 15:30 a 17:00hrs.	metodología constructivista en el aula.	Coenseñanza. Acompañamiento de los jefes de departamento.	29
Se realiza taller con el resto de docente sobre la metodología constructivista	✓ Implementar metodología constructivista en el aula.	Taller Mesa técnica de reflexión: Coenseñanza. Acompañamiento de los jefes de departamento.	Julio 6 de julio
Se realizarán talleres en los GPT, los docentes harán una clase magistral, sobre la base de la metodología constructivista.	✓ Modelar una clase con metodología constructivista.	Taller Mesa técnica de reflexión: Coenseñanza. Acompañamiento de los jefes de departamento. Tercera semana se realizará el acompañamiento entre pares en horas de completación	Agosto Inicio: primera semana de agosto 2017 Dónde se realizará: Biblioteca.
Se realizará revisión de los leccionarios de los libros de clases Jefes de departamentos en sus horas de	✓ Monitorear si se lleva a efecto la implementación de las clases con metodología	Revisión de los jefes de departamento.	Septiembre: Cuarta semana de septiembre 2017.

colaboración. Dónde se realizará: inspectoría.	constructivista.		
Se realizará revisión de los leccionarios de los libros de clases Jefes de departamentos en sus horas de colaboración. Dónde se realizará: inspectoría.	✓ Monitorear si se lleva a efecto la implementación de las clases con metodología constructivista.	Revisión de los jefes de departamento.	Octubre. Cuarta semana de octubre 2017.
. Se realizará revisión de los leccionarios de los libros de clases Jefes de departamentos en sus horas de colaboración. Dónde se realizará: inspectoría.	✓ Monitorear si se lleva a efecto la implementación de las clases con metodología constructivista.	Revisión de los jefes de departamento.	Noviembre Fin: cuarta semana de noviembre 2017 15:30 a 17:00 hrs. Dónde se realizará: Biblioteca.
Se realizará revisión de los leccionarios de los libros de clases	✓ Monitorear si se lleva a efecto la implementación	Revisión de los jefes de departamento.	Diciembre: Planificación específica: Inicio: primera

<p>Jefes de departamentos en sus horas de colaboración. Dónde se realizará: inspectoría.</p>	<p>de las clases con metodología constructivista.</p>		<p>semana de diciembre, (cursos y talleres) 2017 Fin: tercera semana de diciembre, evaluación por departamento. 2017 15:30 a 17:00 hrs. Dónde se realizará: dirección.</p>
--	---	--	--

3. Asegurar disponibilidad de los recursos en conjunto con el sostenedor

Este Plan de Desarrollo Profesional Docente contempla una comunicación y coordinación estratégica constante con el sostenedor. Conoce y comprende los objetivos de desarrollo profesional del establecimiento y visualiza su coherencia con los objetivos estratégicos del PME, asegura la disponibilidad de los recursos requeridos en las actividades que tendrán mayor impacto en el aprendizaje de los estudiantes a largo plazo y la sana convivencia, con el propósito de maximizar el uso de los recursos.

El sostenedor mantendrá redes con universidades e instituciones de educación superior, que estén interesadas en hacer convenios y transmitir sus conocimientos, entre otros recursos posibles.

4. Implementar actividades

La etapa de la implementación es donde se logran los objetivos que persigue el plan de desarrollo profesional.

4.1. Asignación de encargados de las actividades y procesos:

Las actividades están bajo la responsabilidad del director/a. Es su responsabilidad informar oportunamente a los participantes, preparar los materiales, monitorear el uso del tiempo, conduce la actividad, da instrucciones, toma acta o apuntes necesarios para la evaluación del plan, entre otras tareas.

4.2. Informar con tiempo y contextualizar el sentido del plan de desarrollo profesional

Los Jefes de departamento serán los responsables de entregar el Plan de Desarrollo Profesional a los docentes.

Informarán a los docentes y asistentes de la educación de la fundamentación y del modo en que se lleva a cabo el desarrollo profesional (dando cuenta de todo el proceso) y de una descripción de la ruta o secuencia de las actividades. Esto último debe contemplarse en la primera reunión y recordarse cada vez que sea necesario.

- ❖ Entregan una ficha informativa y un calendario con la programación del Plan.

4.3. Preparar los materiales con anticipación

El Coordinador académico es responsable de contar con los materiales necesarios para cada una de las instancias de desarrollo profesional, estipulando las fechas y el encargado para cada actividad.

4.4. Generar un ambiente de aprendizaje, acogida y respeto

El Plan de Desarrollo Profesional Docente es una instancia de aprendizaje y, como tal, debiera fomentarse un espacio de confianza, en el que los participantes puedan permitirse explorar, experimentar y compartir.

Las sillas se colocarán en círculo, de manera que se perciba que el taller es construido colectivamente.

Consideraremos importante acordar algunos principios de buena convivencia dentro del grupo, como escucharse mutuamente, pedir y dar la palabra, evitar las distracciones (no usar el celular o cumplir con otras tareas durante el taller), seguir las instrucciones, etc. Finalmente, preguntaremos en todas las reuniones estableciendo “contacto” con los participantes; por ejemplo, preguntando ¿Cómo llegamos? y al cierre preguntando ¿Qué idea nueva nos llevamos?

4.5. Dar un especial énfasis de trabajo colaborativo

El espacio de reflexión pedagógica corresponde al intercambio de avances, desarrollo de planificaciones conjuntas y retroalimentación entre pares. Presentaciones de buenas prácticas metodológicas de resolución de conflictos para compartir lo avanzado.

Una vez que los docentes han logrado implementar lo aprendido en el aula, se deben organizar observaciones entre pares, para transmitir los aprendizajes a quienes han tenido más dificultades en la implementación.

Durante los espacios formativos, se reforzarán todos los aportes, sin hacer descalificaciones, destacando que se trata de un espacio de colaboración en el que todos actúan como aprendices y maestros dentro del taller de reflexión.

4.6 Desarrollar observación y monitoreo constante

El equipo directivo:

Planificará y programará mensualmente las visitas de acompañamiento en aula de los docentes.

Estarán presentes en los espacios de formación y reflexión pedagógica, retroalimentando metodologías, realizando observación y retroalimentación del trabajo en el aula, recordando las metas de desarrollo profesional establecidas en relación al modelo constructivista manejo de conflictos en la práctica diaria.

El equipo directivo monitoreará el proceso para obtener información relevante y realizar cambios en la programación, si es necesario.

4.7 Aspectos importantes

- **Mantener siempre en vista la meta:**

El equipo directivo es el principal responsable de dar foco a las instancias de trabajo, recordando siempre la meta común de alcanzar los objetivos del PEI y PME del establecimiento.

Los procesos de cambio pueden involucrar muchos esfuerzos y es importante mantener siempre la motivación. Asimismo, es importante construir y mantener a los participantes involucrados y alineados en torno al propósito común de desarrollo profesional. Para esto, es necesario recordar explícitamente el *porqué* de cada instancia de trabajo.

Instancias de trabajo:

- **Aprovechar el tiempo:** considerando la realidad del establecimiento educacional, se sugiere sacar el máximo provecho al tiempo disponible para las actividades, siempre comenzar a la hora y evitar interrupciones externas. Todo esto fortalece la continuidad del proceso. Es por eso que es tan relevante preparar con anticipación los materiales y tenerlos ordenados de acuerdo a la actividad que se realizará.

- **Visibilizar avances:** dentro de esta “ruta de aprendizaje”, es necesario darse el tiempo para visibilizar los avances, celebrar y reconocer los logros. De esta forma, la institución va construyendo un relato común, a través del cual el desarrollo profesional se hace parte de la vida diaria de la institución.

- **Mantener Comunicación y coordinación permanente con el sostenedor:** es necesario que el equipo directivo asegure el apoyo del sostenedor en la implementación

de este plan; que conozca, comprenda la estrategia y esté al tanto de los avances y desafíos.

VI. EVALUAR Y MEJORAR EL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

La evaluación de resultados se efectúa con el objetivo de determinar el impacto de la implementación del plan de desarrollo profesional. Esta evaluación es importante, pues la detección de las necesidades de los profesionales y la definición de los objetivos específicos está en función de las prácticas docentes en el aula y una mejor convivencia de los estudiantes.

La evaluación cualitativa+formativas de las prácticas docentes en aula se realizarán antes y durante la implementación del Plan Local de Desarrollo Profesional Docente; sobre la base de la Pauta de acompañamiento docente y la Evaluación de desempeño del Colegio.

A) Evaluación formativa

- **La evaluación formativa** permite monitorear el seguimiento de la implementación de la estrategia, de modo de ir haciendo ajustes a su diseño. Por esta razón, es importante que no se dejen de lado los espacios de acompañamiento, como la observación de aula y la retroalimentación, así como también es posible evaluar formativamente durante la reflexión pedagógica. La evaluación formativa debe proporcionar información para que se puedan tomar decisiones de ajustes a la planificación del desarrollo profesional.

Preguntas sugeridas para la evaluación formativa para obtener información

¿Qué aspectos del Plan muestran deficiencias y cómo podrían mejorarse para alcanzar los objetivos específicos?

¿Qué aspectos del Pla funcionan con éxito? ¿Cómo potenciarlas?

¿Cómo evaluamos la función del equipo directivo en la conducción de las actividades de desarrollo profesional? ¿En qué podemos mejorar?

¿Las actividades efectuadas, han apuntado a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?

¿Las actividades efectuadas están relacionadas con la práctica diaria de los docentes, han apuntado a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes?

¿Los docentes han contado con instancias de retroalimentación adecuadas?

¿Las actividades realizadas aprovecharon la disponibilidad de recursos del establecimiento? (Experticias, recursos tecnológicos, entre otros).

B) La evaluación de resultados

Esta evaluación se aplica a más largo plazo, una vez que haya pasado el tiempo suficiente para que lo aprendido se haya llevado a la práctica. Los efectos en los aprendizajes de los estudiantes se ven después un tiempo prolongado de implementar una forma de trabajo en el aula y no siempre son posibles de observar mediante una única forma de evaluación, **el objetivo de un plan de desarrollo profesional siempre debe lograr un mejoramiento.**

¿En qué grado se lograron los objetivos del Plan?

Las estrategias de perfeccionamiento profesional efectivas, tienen consideradas en la planificación anual: a) el acompañamiento al aula y b) evaluación del desempeño docente, ambas pautas consensuadas por el docente, y por último la retroalimentación al docente

Se aplicarán, como mínimo, dos evaluaciones institucionales de resultados en el año, que permitirán verificar si el plan de desarrollo profesional y las estrategias empleadas, tuvieron algún impacto en el aprendizaje y convivencia de los estudiantes.

- **La evaluación sumativa** permite verificar el grado de cumplimiento de la estrategia en relación con los objetivos específicos, lo que nos entregará información para mejorar las estrategias futuras o tomar decisiones, para ver si se continúa o no con lo planificado.

Esta evaluación se aplicará una vez finalizada la estrategia de desarrollo profesional implementada.

Como indicador de resultados del Plan Local de Desarrollo Docente, realizaremos las siguientes preguntas:

¿Los equipos profesionales han desarrollado los conocimientos, capacidades, habilidades y competencias definidas en los objetivos generales y objetivos específicos de este plan de desarrollo profesional?

¿Al analizar los resultados obtenidos, las estrategias escogidas fueron adecuadas?

¿Por qué?

¿Qué elementos de la planificación del desarrollo profesional pueden mejorarse para una implementación futura?

Fuentes de información:

1° Observaciones de aula del equipo directivo de finalización, al terminar el proceso de acompañamiento a docentes, con el objetivo de analizar en qué grado los docentes y asistentes que participaron en el plan; implementan adecuadamente metodologías de enseñanza constructivista, que atiendan a las necesidades específicas de los estudiantes del curso, y resuelven de manera pacífica conflictos de convivencia

Fecha: _____

2° Observaciones de aula entre pares, junto con retroalimentación con foco en las capacidades, conocimientos y habilidades (específicas perseguidas en el Plan).

Fecha: _____

3° Entrevistas individuales y grupales a estudiantes, docentes, asistentes de la educación, estudiantes, padres.

Fecha: _____

Encuestas a estudiantes, docentes, padres.

Fecha: _____

Observación del establecimiento (recreos, entrada y salida de estudiantes, actividades recreativas, etc.).

Fecha: _____

Se realizará un grupo focal en la hora de reflexión pedagógica, con el objetivo de evaluar el grado de cumplimiento que ha tenido el plan de desarrollo profesional en relación con sus objetivos.

Fecha: _____.

Para el primer objetivo: Lograr que los docentes implementen diversas experiencias de aprendizaje sobre la base del modelo pedagógico constructivista del aprendizaje, aplicando técnicas y estrategias metodológicas.

Evidencias:

Se revisarán los resultados de las pruebas institucionales de 2017 y se compararán con los resultados actuales 2018.

Se cuantificará la cantidad de estudiantes en Nivel Insuficiente, Elemental y Adecuado, de acuerdo a los Estándares de Aprendizaje, y se verá si existe disminución de las brechas.

- Si las conclusiones cuantitativas aportan que hay una **disminución de las diferencias**, se valorará como un plan que es eficiente y eficaz.

- Si las conclusiones aportan que hay una **mantención o aumento de las diferencias**, se harán entrevistas y grupos focales a docentes y asistentes de la educación para indagar su percepción sobre las razones por las cuales el plan no tuvo impacto en la brecha entre los estudiantes con mayores logros de aprendizaje y los que presentan menores logros.

Preguntas sugeridas:

Como indicador de resultados del Plan Local de Desarrollo Docente, realizaremos las siguientes preguntas:

¿Cómo ha sido el impacto del plan de desarrollo profesional en el aprendizaje de los estudiantes?

¿Qué elementos del plan fueron más significativos para la obtención de los resultados?

¿Ha habido avances en el ámbito a mejorar entre la medición previa y posterior a la implementación?

¿Se puede atribuir el resultado a la implementación del Plan de Desarrollo Docente?

2° Objetivo: Lograr el aprendizaje en un ambiente de sana convivencia.

Evidencias:

Se revisarán los expedientes abiertos por convivencia 2017 y 2018, se compararán cualitativa y cuantitativamente. Medición de frecuencia: cantidad de estudiantes implicados en episodios de violencia escolar; cantidad de ellos que participan en instancias de mediación, etc.

Observaciones de aula y patio con foco en la convivencia escolar que el plan de desarrollo profesional buscaba desarrollar.

Grupos focales y entrevistas para medir la percepción del impacto.

- Si las conclusiones cuantitativas aportan que hay una **disminución de las diferencias**, se valorará como un plan que es eficiente y eficaz.

- Si las conclusiones aportan que hay una **mantención o aumento de las diferencias**, se harán entrevistas y grupos focales a docentes y asistentes de la educación para indagar su percepción sobre las razones por las cuales el plan no tuvo impacto en la convivencia entre los estudiantes.

ANEXOS

MODELO PEDAGÓGICO CONSTRUCTIVISTA

El aprendizaje del estudiante es la razón de ser del profesional de la educación, si este aprendizaje se apoya con una sana convivencia, se logra el aprendizaje significativo.

Creemos en que un ser humano nace bueno, nosotros como Comunidad Educativa y pertenecientes al establecimiento educacional; nos adscribimos a fortalecer y propiciar en nuestras aulas, el desarrollo de nuestros estudiantes para que sigan siendo buenas personas.

DOCUMENTOS DE APOYO PARA EL MODELO PEDAGÓGICO CONSTRUCTIVISTA:

Texto 1

I. CONCEPTUALIZACIÓN DEL CONSTRUCTIVISMO PEDAGÓGICO

Ante la pregunta ¿qué es el constructivismo?, Mario Carretero (1997, p. 21) argumenta lo siguiente: "Básicamente puede decirse que es la idea que mantiene que el individuo, tanto en los aspectos cognitivos y sociales del comportamiento como en los afectivos, no es un mero producto del ambiente ni un simple resultado de sus disposiciones internas, sino una construcción propia que se va produciendo día con día como resultado de la interacción entre esos dos factores. En consecuencia, según la posesión del constructivismo, el conocimiento no es una copia fiel de la realidad, sino una construcción del ser humano. ¿Con qué instrumentos realiza la persona dicha construcción?, fundamentalmente con los esquemas que ya posee, es decir, con la que ya construyó en su relación con el medio que lo rodea". De igual forma Frida Díaz-

Barriga (2004), comenta: "El constructivismo es una confluencia de diversos enfoques psicológicos que enfatizan la existencia y prevalencia en los sujetos cognoscentes de procesos activos en la construcción del conocimiento, los cuales permiten explicar la génesis del comportamiento y el aprendizaje. Se afirma que el conocimiento no se recibe pasivamente ni es copia fiel del medio". Pero ¿quiénes son autores constructivistas? Delval (1997) dice: "hoy todos son constructivistas", tal vez en un intento de estar con la corriente educativa en auge o de moda.

II. LA ENSEÑANZA CONSTRUCTIVISTA

La enseñanza constructivista considera que el aprendizaje humano, es siempre una construcción interior, aún en el caso de que el educador acuda a una exposición magistral, pues ésta no puede ser significativa si sus conceptos no encajan ni se insertan en los conceptos previos de los alumnos. Con mayor razón en la enseñanza constructivista, cuyo propósito es precisamente facilitar y potenciar al máximo ese procesamiento interior del alumno con miras a su desarrollo. Las características esenciales de la acción constructivista son básicamente cuatro: 1. Se apoya en la estructura conceptual de cada estudiante: parte de las ideas y preconcepciones de que el estudiante trae sobre el tema de la clase. 2. Anticipa el cambio conceptual que se espera de la construcción activa del nuevo concepto y su repercusión en la estructura mental. 3. Confronta las ideas y preconcepciones afines del tema de la enseñanza, con el nuevo concepto científico que enseña. 4. Aplica el nuevo concepto a situaciones concretas y lo relaciona con otros conceptos de la estructura cognitiva con el fin de ampliar su transferencia. Las condiciones necesarias para potenciar la enseñanza constructivista son:

- Generar insatisfacciones con los prejuicios y preconcepciones, facilitando que los estudiantes caigan en cuenta de sus incorrecciones.
- Que el nuevo concepto empiece a ser claro y distinto al anterior.
- Que el nuevo concepto muestre su aplicabilidad a situaciones reales.
- Que el nuevo concepto genere nuevas preguntas y expectativas.
- Que el estudiante observe, y comprenda las causas que originaron sus prejuicios y nociones erróneas.
- Crear un clima para la libre expresión del estudiante, sin coacciones ni temor a equivocarse.
- Propiciar las condiciones para que el estudiante sea partícipe del proceso de enseñanza-aprendizaje, desde la planeación de

la misma, desde la selección de las actividades, desde las consultas de fuentes de información, etc.

III. EL PAPEL DEL DOCENTE

Dentro del constructivismo se considera al docente como aquel profesional reflexivo, que realiza una labor de mediación entre el conocimiento y el aprendizaje de sus alumnos, al compartir experiencias y saberes en un proceso de negociación o construcción conjunta del conocimiento y presta una ayuda pedagógica ajustada a la diversidad de necesidades, intereses y situaciones en que se involucran sus alumnos; es decir, la función central del docente es esencialmente orientar y guiar la actividad mental constructiva de sus alumnos, a quienes proporcionará ayuda pedagógica ajustada a su competencia. Es importante señalar que el docente debe de estructurar experiencias interesantes y significativas que promuevan el desarrollo cognoscitivo del alumno de acuerdo a sus necesidades y condiciones del mismo. De acuerdo con Díaz-Barriga, un profesor constructivista debe reunir las siguientes características:

- Es un mediador entre el conocimiento y el aprendizaje de sus alumnos.
- Es un profesional reflexivo que piensa críticamente en su práctica- toma decisiones y soluciona problemas pertinentes al contexto de su clase.
- Promueve aprendizajes significativos, que tengan sentido y sean funcionales para los alumnos.
- Presta una ayuda pedagógica ajustada a la diversidad de necesidades o intereses y situaciones en que se involucran los alumnos.
- Respeto a sus alumnos, sus opiniones, aunque no las comparta.
- Establece una buena relación interpersonal con los alumnos basada en valores que intenta enseñar: el respeto, la tolerancia, la empatía, la convivencia, etc.
- Evita apoderarse de la palabra y convertirse en un simple transmisor de información, es decir, no caer en la enseñanza verbalista o unidireccional.

IV. EL PAPEL DEL ESTUDIANTE

Con lo que respecta al papel del alumno, trata de subrayar la importancia de la actividad constructivista o reconstructivista del educando en su aprendizaje, mediante actividades de asimilación y acomodación de nuevos conocimientos a esquemas precedentes, los cuales a su vez se van construyendo a partir de los nuevos datos. El alumno que aprende no es meramente pasivo ante el enseñante o el entorno. El

conocimiento no es un mero producto del ambiente, ni un simple resultado de las actividades internas del aprendiz, sino una construcción por interacción, que se va produciendo y enriqueciendo cada día como resultado entre el aprendiz y los estímulos externos. Tal actividad se propicia mediante el ejercicio de la investigación, el fomento de la autonomía intelectual y moral, el aprendizaje significativo o la memorización comprensiva, la aplicación de lo aprendido y los procesos de individualización y socialización. Se trata de motivar y enseñar al estudiante a pensar y actuar a través de contenidos significativos y contextualizados. En este proceso, el estudiante es el responsable de su proceso de aprendizaje.

V. CONCLUSIONES

Como podemos ver el modelo constructivista propicia que el estudiante piense de manera autónoma y entienda significativamente su mundo. La escuela debe promover el desarrollo cognoscitivo del estudiante de acuerdo con las necesidades e intereses de éste. El profesor debe estructurar experiencias interesantes y significativas que promuevan dicho desarrollo. Lo importante no es el aprendizaje de un contenido sino el desarrollo y afianzamiento de las estructuras mentales del conocer y del aprender. Se trata no tanto de memorizar contenidos sino de involucrarse en un proceso dinámico de conocimiento que desarrolle las destrezas cognoscitivas mediante modelos de descubrimiento y solución de problemas. El fin de la educación, dentro de este modelo pedagógico, es generar comprensión, autonomía de pensamiento y, consecuentemente, personas creativas. Por otra parte, es importante señalar que el proceso de aplicación de estos principios constructivistas a la educación, todavía resulta utópico ya que en las escuelas en todos sus niveles, aún persisten los maestros rezagados en la enseñanza tradicionalista que no están dispuestos a cambiar su perspectiva acerca de lo que es la educación y el papel que tiene el alumno en la escuela.

OBRAS CONSULTADAS - CARRETERO, Mario. Constructivismo y educación, México: Progreso, 1999. - DÍAZ-BARRIGA, Frida et all. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, México: McGraw-Hill, 2005. - FLÓREZ Ochoa, Rafael. Hacia una pedagogía del conocimiento, México: McGraw-Hill, 2000. - SUÁREZ Díaz, Reinaldo. La educación. México: Trillas, 2005. OBRAS CONSULTADAS - CARRETERO, Mario. Constructivismo y educación, México: Progreso, 1999. - DÍAZ-BARRIGA, Frida et all. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, México: McGraw-Hill, 2005. - FLÓREZ Ochoa,

Rafael. Hacia una pedagogía del conocimiento, México: McGraw-Hill, 2000. - SUÁREZ Díaz, Reinaldo. La educación. México: Trillas, 2005

Fuente: <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/EI%20Constructivismo%20Pedag%C3%B3gico.pdf>

Texto 2

MODELO PEDAGÓGICO CONSTRUCTIVISTA

Adecuación y adaptación realizada por la Cooperativa Gestión Participativa de las orientaciones generales del documento: GESTIÓN DE AGRONEGOCIOS EN EMPRESAS ASOCIATIVAS RURALES. GUÍA PARA EL FACILITADOR, publicado por la FAO, el IICA y el PRODAR.

El modelo pedagógico constructivista

El constructivismo, en su dimensión pedagógica, concibe el aprendizaje como resultado de un proceso de construcción personal-colectiva de los nuevos conocimientos, actitudes y vida, a partir de los ya existentes y en cooperación con los compañeros y el facilitador. En ese sentido se opone al aprendizaje receptivo o pasivo que considera a la persona y los grupos como pizarras en blanco o bóvedas, donde la principal función de la enseñanza es vaciar o depositar conocimientos.

A esta manera de entender el aprendizaje, se suma todo un conjunto de propuestas que han contribuido a la formulación de una **metodología constructivista**. Entre dichas propuestas vale la pena mencionar:

- **La teoría del aprendizaje significativo:** el aprendizaje tiene que ser lo más significativo posible; es decir, que la persona-colectivo que aprende tiene que atribuir un sentido, significado o importancia relevante a los contenidos nuevos, y esto ocurre únicamente cuando los contenidos y conceptos de vida, objetos de aprendizaje puedan relacionarse con los contenidos previos del grupo educando, están adaptados a su etapa de desarrollo y en su proceso de enseñanza-aprendizaje son adecuados a las estrategias, ritmos o estilos de la persona o colectivo.

- **Aprendizaje por descubrimiento:** no hay forma única de resolver los problemas. Antes de plantear a los participantes soluciones, los facilitadores deben explorar con ellos diferentes maneras de enfrentar el mismo problema; pues no es pertinente enseñar cosas acabadas, sino los métodos para descubrirlas.

• **Las zonas de desarrollo:** un nuevo aprendizaje debe suponer cierto esfuerzo para que realmente implique un cambio de una zona de desarrollo real, a una zona de desarrollo próximo, pero no con un esfuerzo tan grande (por falta de conocimientos previos, por ejemplo) que el nuevo contenido quede situado fuera de la zona a la que tiene acceso potencialmente la persona o el grupo.

• **El aprendizaje centrado en la persona-colectivo:** la persona-colectivo interviene en el proceso de aprendizaje con todas sus capacidades, emociones, habilidades, sentimientos y motivaciones; por lo tanto, los contenidos del proceso pedagógico no deben limitarse sólo al aprendizaje de hechos y conceptos (contenido conceptual), sino que es necesario atender en la misma medida a los procedimientos (contenido procedimental), las actitudes, los valores y las normas (contenido actitudinal), si se quiere una adaptación activa de la persona o grupos a nuevas situaciones sociales. Así mismo, hay que considerar sus propios estilos, ritmos y estrategias de aprendizaje.

• **Aprender imitando modelos:** este enfoque resulta especialmente importante para la enseñanza aprendizaje de contenidos actitudinales, lo cual es una debilidad en la mayoría de propuestas. De acuerdo con ella, la persona-colectivo desarrolla una llamada *capacidad vicaria*, la cual le permite el aprendizaje por observación, mediante la imitación, por lo general inconsciente, de las conductas y actitudes de personas que se convierten en modelos, cuyos patrones de comportamiento son aprendidos en un proceso de aprendizaje de tres fases: atención, retención y reproducción. Con relación a ello, lo más importante es que con la práctica las personas-colectivos aprendan los contenidos guías, las generalizaciones más que ejemplos específicos.

• **La metodología activa:** siguiendo a Moisés Huerta², un método es activo cuando genera en la persona-colectivo una acción que resulta de su propio interés, necesidad o curiosidad. El facilitador es en ese sentido, quien debe propiciar dicho interés planificando situaciones de aprendizaje estimulantes, si descuidar que los métodos son el medio y no el fin. “La metodología activa se debe entender como la manera de enseñar que facilita la implicación y la motivación”.

• **El aprendizaje cooperativo, dinámico o comunicativo:** en la enseñanza se debe desarrollar un conjunto de actividades que propicien la interacción de la persona-colectivo con el medio, con sus pares o el docente, privilegiando dinámicas que pueden ser individuales, en pares, en equipos pequeños y en grupo grande. Del mismo modo hay que preocuparse por implicar a la persona-colectivo en el proceso de aprender. Al proceso permanente de reflexión y de toma de conciencia sobre cómo se aprende se le denomina *metacognición*.

• **La teoría de las inteligencias múltiples:** en nuestro ser habitan siete diferentes inteligencias que nos permiten abordar el mundo de manera diversa, y en toda persona

algunas de ellas están más o menos desarrolladas que otras; por lo tanto, la enseñanza también debería adaptarse a esa realidad. Estas inteligencias son:

Lingüística, lógico-matemática, visual-espacial, musical, kinestésico-corporal y las inteligencias personales (intrapersonal e interpersonal). En el marco de las inteligencias personales, también se plantea una llamada inteligencia emocional, que es la capacidad de sentir, entender y manejar eficazmente las emociones, como fuente de energía y de información para el desarrollo personal y el aprendizaje.

• **Ecología de la educación:** el ambiente de aprendizaje en una aula o proceso constructivista, se configura como resultado de diversos factores entre los cuales cabe destacar la metodología, pues en ella se interrelacionan diferentes variables: la organización y tipo de contenidos, las secuencias de actividades, la toma de decisiones sobre el proceso a seguir, las técnicas de trabajo individual, los planteamientos de trabajo en grupo, las formas de agrupamiento, la organización del tiempo y la organización del espacio. Todo ello es conocido como ecología de la educación.

El programa o diseño curricular por competencias

Programar por competencias significa haber identificado el conjunto de conocimientos, saber ser y saber hacer organizados que el sujeto de la capacitación necesita para ejecutar adecuadamente una tarea o un conjunto de tareas que satisfagan exigencias sociales o individuales precisas; de manera que el análisis del contexto y de los individuos que en él se desenvuelven, juegan un papel determinante al momento de planificar.

En sentido amplio, una **competencia** es un conjunto de capacidades, una macrohabilidad que integra tres tipos de saberes:

• **El saber conceptual:** referido a la habilidad para el manejo de conceptos, datos, informaciones y hechos.

• **El saber procedimental:** relacionado con la habilidad para ejecutar una acción o secuencia de acciones siguiendo métodos, técnicas y/o estrategias adecuadas a la resolución de una tarea concreta.

• **El saber actitudinal:** concerniente a la habilidad para vincular el saber y el saber hacer a valores, principios o normas que configuran nuestras actitudes, asegurando que

la búsqueda del éxito y el progreso personal-colectivo no se contradigan con el bienestar social.

Formalmente, un diseño curricular debe aportar a) una Fundamentación, es decir, la explicación de las razones o motivos que justifican la necesidad del programa de formación que se plantea; b) los Objetivos, referidos al propósito o propósitos generales de enseñanza, definidos en función a las necesidades de aprendizaje identificadas; c) los Perfiles, o determinación de las características de la persona-colectivo a quien va dirigida el programa, las competencias de aprendizaje generales demandadas para la persona-colectivo que se va a formar y las principales áreas ocupacionales en las que puede desempeñarse; d) la Estructura Curricular Base y e) las Unidades de Aprendizaje.

En un mayor nivel de desarrollo, corresponde al facilitador del curso planificar cada sesión de aprendizaje, considerando secuencias formativas que permitan poner en práctica las actividades previstas en cada unidad de aprendizaje, para el logro de las competencias planteadas.

Fuente:http://www.gestionparticipativa.coop/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=255:el-modelo-pedagogico-constructivista&catid=38:travel-tips&Itemid=489

3. DISEÑO CURRICULAR CONSTRUCTIVISTA

La preparación de la enseñanza se escribe y se intenciona en una planificación. Nuestras planificaciones deben ser premeditadas para lograr aprendizajes, deben ser desafiantes. Tener siempre presente. “Aprender haciendo”.

La planificación de experiencias pedagógicas tendrá 4 momentos:

FINALIDAD: “LOGRAR APRENDIZAJES”

1° El inicio de la clase debe ser motivante, desafiante, se empleará la (TAP El enganche) No hay aprendizajes si el estudiante no logra motivarse por lo que va a aprender. La motivación debe ser potente y se debe decir lo que van a aprender en las horas de la clase.

2° El desarrollo de la actividad o experiencia de aprendizaje, debe estar redactada colocando como centro al estudiantes, ellos y ellas son los, las que aprenden, ellos y ellas construyen su aprendizaje. El docente es el mediador, facilitador de la experiencia.

Se escribirán, como mínimo, dos actividades desafiantes para lograr el objetivo específico de la clase. (Aplicación de TAP).

3° Cierre o finalización, los estudiantes anotan y luego explican qué aprendieron, y qué les faltó aprender. El docente repite el aprendizaje esperado y monitorea el logro del aprendizaje para avanzar o detenerse en la clase siguiente. Ajusta y adecua actividades, experiencias de aprendizaje (planificaciones), según ritmo de aprendizajes. (Aplicación de TAP).

4° Proceso de metacognición, se pregunta ¿Qué hicieron hoy para aprender? Esto corresponde a la autorregulación del aprendizaje.

4. HABILIDADES QUE SE DEBEN OPTIMIZAR EN LOS ESTUDIANTES

TAXONOMÍA Y SU FUNCIÓN EN EL APRENDIZAJE

Benjamín Bloom (1913-1999) ofrece un modelo de taxonomía de niveles cognitivos en función del desarrollo de habilidades que permiten conformar competencias.

Según Bloom, establecemos que el criterio respecto a un diseño de mapa cognitivo corresponderá a:

Nivel Básico: (Expresado desde la memoria y control) Conocer – Comprender- Aplicar

Nivel Intermedio: (Expresado en la utilidad y funcionamiento del pensamiento inductivo y deductivo) Analizar-Sintetizar

Nivel Superior: (Expresado en pensamiento divergente y convergente, promueve el desarrollo del juicio crítico y de la construcción de nuevas interpretaciones para el aprendizaje) Interpretar- Inferir - Crear.