|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
| **Proyecto para el Departamento de: Formación Docente Continua y Desarrollo Profesional Docente.** |
| Instituto Superior de Formación Docente “Sañogasta” |
|  |
|  Lic.: Caduc, Andrea Viviana Año: 2013. |
|  |
| **Caduc Andrea** |
| **04/03/2013** |
|  |

Fundamentación Introducción

Nos encontramos ante un periodo de importantes cambios, por lo tanto de inminentes posibilidades, consecuentemente es indispensable que como instituto sepamos unificar esfuerzos para lograr los ansiados objetivos. En esta tarea es de fundamental importancia el trabajo del departamento de Desarrollo Profesional con todas sus funciones, derechos y obligaciones. Se trata de descubrir, analizar y compartir, ventajas, inconvenientes, dudas y obstáculos. Aprovechando la oportunidad para considerar los pormenores que logren fortalecer la calidad y pertinencia de la Formación Docente Continua (FDC) para la renovación de la enseñanza y las prácticas pedagógicas que permitan garantizar el derecho a la educación y el acceso al saber de todos los ciudadanos.

Es bien sabido que la formación docente es un proceso continuo y de larga duración que no se agota durante la fase de la formación inicial. La profesión docente se encuentra permanentemente demandada por los cambios y avances que se operan en las diferentes esferas de la sociedad, la cultura, la política, las tecnologías, el conocimiento científico, etc.

Esta propuesta de trabajo parte de la concepción de que el “desarrollo profesional” debe superar la ruptura entre la formación inicial y la continua. Propone una concepción que logre responder a las necesidades del instituto y a sus contextos de actuación, al concebirse como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes.

Partimos de la idea de que cuando la formación continua se ancla en la práctica cotidiana de los docentes y en los problemas de la enseñanza y del aprendizaje, promueve reestructuraciones, reflexiones y conceptualizaciones que abren nuevas perspectivas, permiten el planteo de estrategias didácticas preocupadas por mejorar el aprendizaje y la comprensión de los alumnos.

Por tal motivo la tarea estará estrechamente vinculada con la del departamento de investigación que proporcionará información permanente que permitirá re -direccionar el rumbo de las propuestas a trabajar. Creemos que el desarrollo profesional de los docentes se produce cuando éstos construyen conocimiento relativo a la práctica –propia o de los demás-,, por tal motivo se propondrá trabajar en el contexto de comunidades docentes, en donde se pueda teorizar sobre su trabajo y lo puedan conectar con la realidad cotidiana. Por otro lado se pretende también que se asuma con responsabilidad la construcción de un proyecto educativo apropiado para cada contexto.

Un principio fundamental que estará presente en esta propuesta de DPD es el trabajo horizontal y colaborativo entre formadores, especialistas y docentes, tendiente a revalorizar los saberes de la acción y los principios construidos a través de la experiencia (“conocimiento de la práctica”).

Se trabajará la indagación como actitud permanente y se tratará de no dividir a la teoría por un lado, y la práctica por el otro. A través de su desarrollo profesional, el docente identificará, planteará y buscará soluciones a problemas de su práctica. Se dispondrán estrategias tendientes a crear un vínculo pedagógico entre formador-formado que puede ser más o menos horizontal; creando estrategias de cambio a través de distintos dispositivos y estrategias de acción.

Las propuestas deberán recuperar el conocimiento pedagógico que se construye en la interacción docente con el dominio de los saberes disciplinares y la didáctica.

La FDC se debe concebir en estrecha articulación con la FDI el propósito general de la FDC es que los docentes y los formadores construyan nuevas claves de lectura e interpretación de su tarea y de los procesos de escolarización para orientar sus acciones.

El DPD pone en el centro de la escena el aprendizaje de los alumnos. La tarea del formador es la construcción conjunta –con los maestros, profesores y directivos- de los diagnósticos y problemas escolares relevantes de ser tratados mediante nuevas aproximaciones y proyectos de intervención didáctica. Para que esta construcción tenga lugar, el formador debe conocer y vivenciar “el terreno”, aprender del cotidiano escolar y de las prácticas que observa.

Partimos de la idea de que el desarrollo personal y profesional de los docentes se produce en situación de trabajo, dentro del contexto de la organización escolar. Es una actividad que incluye mucho más que a un solo profesor actuando individualmente.

La propuesta tendrá diversos ejes de acción:

* en relación con las tareas ya desarrolladas hasta el momento, continuando con todo aquello que se estuvo realizando y que sabemos que obtuvieron resultados positivos,
* en relación con los nuevos requerimientos de las escuelas asociadas (aquí jugará un papel preponderante el departamento de investigación),
* en relación con la capacitación a docentes en general,
* en relación a las necesidades de nuestra institución y a los propios docentes generando auto- capacitaciones y un seguimiento que permita una verdadera transposición didáctica, (en esta instancia será fundamental la tarea del Departamento de Formación Inicial),
* en relación las diversas capacitaciones recibidas por los docentes del I.S.F.D. estableciendo estrategias de socialización de lo aprendido,
* en relación al trabajo con Docentes Noveles,
* en relación, a la tarea realizada hasta el momento con APE: con Ciencias Naturales y Educación Sexual Integral, Incorporando este año las acciones de Alfabetización.

Como vemos hasta aquí la tarea es ardua y requiere el trabajo en equipo docente y desde todos los departamentos.

Objetivos:

Como las acciones serán variadas los objetivos también lo serán

* Integrar el equipo de gestión cumpliendo con todas las obligaciones.
* Contribuir a conformar el consejo directivo.
* Coordinar las acciones del departamento de Formación Inicial con el objeto de alcanzar los objetivos institucionales.
* Presentar informes periódicos[[1]](#footnote-1) sobre toda las acciones realizadas con el objeto de dar a conocer lo ejecutado y evaluar los logros y dificultades.
* Trabajar en pos de los objetivos del P.M.I. y Plan de Acción Institucional
* Proponer nuevas ofertas formativas institucionales sobre las bases del análisis de necesidades y demandas de toda la comunidad educativa
* establecer estrechas relaciones con las escuelas asociadas atendiendo a sus demandas estableciendo redes duraderas
* Orientar y acompañar a los docentes en los temas relacionados al dictado y la recepción de capacitaciones.
* Generar estrategias de evaluación permanente de la tarea desarrollada
* Colaborar con el jefe de Formación Inicial en la evaluación y seguimiento de los proyectos de cátedra.
* Atender a las necesidades de formación de los docentes de las escuelas asociadas, de los estudiantes egresados y de los docentes del medio.
* Acompañar al PMI en la implementación de los diferentes proyectos y acciones tales como el de Pareja Pedagógicas y otras acciones.
* Gestionar acciones tendientes a resolver problemáticas específicas de los alumnos en formación.
* Organizar y coordinar talleres con temáticas relevantes (información proporcionada por el departamento de investigación)
* Regular acciones de promoción de aprendizaje no sólo de los alumnos sino también de los docentes, posibilitando la consolidación de la re-creación de espacios y tiempos institucionales facilitadores de la apropiación del conocimiento[[2]](#footnote-2).
* Originar acciones tendientes al trabajo con las instituciones destino, que le permitan al instituto una salida a las necesidades de la comunidad educativa del medio, a través del Asesoramiento Pedagógico a las Escuelas.
* vincular la práctica con la comprensión de las transformaciones del mundo y de la cultura contemporánea.
* mejorar la calidad de los aprendizajes de los alumnos, su profundización y diversificación
* lograr que la Formación Continua dialogue con las prácticas docentes; es decir que logre movilizarlas en una espiral de reflexión, análisis, reformulación y puesta a prueba constante.
* Lograr el desarrollo de la F.D.C. principalmente en los espacios concretos de desempeño del docente, en los escenarios donde surgen los problemas de la práctica. A tal fin será necesario acercar las tareas de los formadores al terreno y revisar el tipo de vínculo entre las instituciones a cargo de la formación y las escuelas.
* Analizar, respetar y apoyar la heterogeneidad de trayectorias, necesidades, situaciones y problemas de enseñanza y aprendizaje que emergen en los diversos contextos educativos.
* Establecer estrategias que permitan promover mediaciones que ayuden a mirar aspectos automatizados de la práctica, representaciones naturalizadas, formas de actuar no cuestionadas pero incorporadas en las rutinas escolares, en las escuelas asociadas y dentro de nuestra institución.
* Revisar modelos y dispositivos de la Formación Continua avanzando hacia concepciones más integrales.
* Diseñar y proponer nuevas alternativas para el DPD, sin desechar experiencias que han dado buenos resultados.
* Articular la tarea con el equipo de práctica (docentes conformadores, estudiantes practicantes y docentes de la didáctica)
* Establecer con claridad la complejidad de los elementos que son puestos en juego en las políticas de DPD, revisando las expectativas depositadas en la Formación Continua, sus alcances y limitaciones sin renunciar a la intervención y al cambio.

Las políticas que orientan los planes de Formación Continua atenderán tres demandas:

(a) las exigencias, necesidades y prioridades del sistema educativo, por ejemplo la transformación de contenidos, nuevas modalidades de trabajo, exigencias sociales, u otras;

(b) las que provienen de las instituciones, de proyectos o características de comunidades educativas particulares; y

(c) las inquietudes personales de los docentes (interés en un área o problema educativo, requerimientos vinculados con determinadas etapas de su trayectoria o carrera docente, entre otros).

Durante todas las trayectorias de formación debemos considerar a los docentes como partícipes y protagonistas activos de su desarrollo ya que son trabajadores y profesionales, esto significa tener en cuenta sus trayectorias, experiencias previas, etc, por ello es de fundamental importancia la realización de un buen diagnóstico del que participará el departamento de investigación con el objeto de conocer a fondo el ámbito en donde se debe trabajar y evitando de este modo la implementación de estrategias únicas y homogeneizantes estableciendo motivos válidos para que los docentes sostengan proyectos de desarrollo profesional, procesos de aprendizaje en tres órdenes: Pedagógicos, personales, institucionales.

 En síntesis, los criterios que se proponen son los siguientes:

a. La implicación del profesorado en el planteo, la indagación y resolución de problemas que estén vinculados con los aprendizajes de los alumnos o con cuestiones consideradas prioritarias en el marco de las políticas nacionales, provinciales y de los futuros acuerdos que se alcancen.

b. La instauración de modalidades de aprendizaje y desarrollo profesional colectivas, colaborativas y horizontales que otorguen a los docentes crecientes niveles de autonomía y autoridad profesional.

c. El reconocimiento de la escuela como escenario y contexto natural para el desarrollo profesional de los docentes y la implementación de las acciones y proyectos de FDC.

d. El potencial de los proyectos y dispositivos de DPD para interpelar las prácticas docentes en los tres órdenes mencionados (conceptual, instrumental, profesional) y contribuir al desarrollo / profundización de los conocimientos, actitudes y procedimientos necesarios para su tarea.

e. La recuperación de la práctica y experiencia de los docentes como fuente de conocimiento, análisis, reflexión, aprendizaje; punto de partida y anclaje ineludible de la Formación Continua.

f. La potencialidad de los proyectos de DPD para establecer redes entre instituciones educativas, con la comunidad y con otros entornos más como los virtuales utilizando las aulas virtuales que se encuentran disponibles en la institución

g. La diversidad de propuestas y acciones que estén diseñadas a partir de la detección de necesidades, problemas o intereses de ciertos colectivos docentes e instituciones que constituyan asuntos educativos relevantes.

h. La inclusión de estrategias de seguimiento y evaluación de las acciones implementadas y de mecanismos de articulación entre programas y acciones, tarea aportada fundamentalmente por el departamento de Grado.

|  |  |
| --- | --- |
| Modalidades  | Líneas de acción que responden predominantemente a necesidades… |
| Del sistema educativo | De las instituciones | De los docentes  |
| DPD centrado en la escuela Asesoramiento pedagógico a las escuelas  |  | Acompañamiento a los docentes durante sus primeros desempeños. (acompañados en esta acción con el equipo de Docentes Noveles)  |
|  | Asesoramiento pedagógico a las escuelas  | Actualización disciplinar y pedagógica  |
| Redes de formación e intercambio | Grupos de innovación y desarrollo de proyectos (esta acción estará sujeta a los intereses docente y a lo que se logre realizar durante el año) | Actualización disciplinar y pedagógica |
| Desarrollo profesional para profesores y directoresde ISFD  | Desarrollo profesional para profesores y directores de ISFD. (esto podrá ser desarrollado también como actividades de auto capacitación y socialización de las capacitaciones recibidas) |

 Como vemos hasta aquí este proyecto cumplirá con las líneas de acción del asesoramiento pedagógico a las escuelas en las cuales se superponen tres procesos: el desarrollo profesional de los docentes, los procesos de cambio e innovación institucional y la asistencia técnica a las instituciones.

El acompañamiento de un formador / asesor que pueda colaborar y orientar la tarea dentro de la escuela genera la oportunidad de compartir ideas con otros y potencia la inclusión de cambios y mejoras en el aula y en la escuela.

El asesoramiento pedagógico a las escuelas deberá partir en primer lugar del diagnóstico compartido de problemas y cuestiones a resolver dentro de las instituciones. En segundo lugar, requerirá de la construcción de un plan de trabajo conjunto y acordado entre el asesor/ formador, los directivos y el cuerpo docente. En tercer lugar se realizarán las diversas actividades planificadas.

Acciones específicas del asesoramiento pedagógico a las escuelas (según lo establece la Resolución Nº 30 anexo II)

* planificaciones conjuntas entre docentes del mismo año, ciclo o asignatura escolar; trabajando en coordinación con el jefe de prácticas del I.S.F.D.
* incorporación de diversas temáticas continuando con el trabajo ya realizado e incorporando nuevos (Cs Naturales, Educación Sexual Integral y Alfabetización)
* acompañamiento a la elaboración y el desarrollo de proyectos curriculares e institucionales
* proyectos de documentación de experiencias pedagógicas;
* apoyo profesional mutuo entre colegas y con la colaboración de expertos;
* seminarios de profundización teórica; o jornadas de actualización y discusión en torno a un tema de interés para los docentes de la escuela.
* Actualización disciplinar y pedagógica de los docentes en ejercicio
* Establecer estrategias de acompañamiento, supervisión y evaluación “in situ”, [[3]](#footnote-3)

En cuanto la formación docente continua se pretende llevar a cabo el proyecto de capacitación en Alfabetización ya presentado en el año 2012

Evaluación

Permanente, por parte de todos los actores institucionales con el objeto de coordinar acciones y encontrar soluciones de forma consensuada que permitan construir con el compromiso de todos.

Partiendo de los informes presentados y las diferentes visiones.

Un aporte indispensable a la evaluación estará dado por el departamento de investigación, el mismo realizará encuestas, observaciones de clases y seguimiento de las diversas acciones.

Áreas Involucradas

Equipo de Gestión.

Docentes del departamento, jefe de la práctica, y docentes en general que deseen participar de alguna de las acciones propuestas.

Alumnos de la práctica pedagógica.

Escuelas asociadas.

Recursos Necesarios.

Recursos humanos de la institución.

Recursos tecnológicos disponibles en la institución.

Bibliografías y apuntes de la biblioteca.

Fotocopias y elementos de escritorio.

Organización de la Propuesta

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Tiempo*** | ***Objetivos*** | ***Acciones*** | ***Actores Involucrados*** |
| Durante todo el tiempo del mandato  | * Integrar el equipo de gestión cumpliendo con todas las obligaciones.
 | Reuniones permanentes  | Equipo de gestión. |
| En el primer trimestre  | * Continuar con las acciones desarrolladas hasta el momento y que obtuvieron resultados positivos
 | APE: Cs Naturales, Educación Sexual IntegralDocentes noveles | Equipo del departamento |
| Periódicamente  | * Atender a los nuevos requerimientos de las escuelas asociadas
 | -indagar las necesidades de las escuelas asociadas con el objeto de generar acciones significativas y viables | Departamento de investigación y docentes del departamento |
| Primer bimestre | * Reuniones periódicas de trabajo
 | Reuniones de trabajo reflexivo con los docentes que conforman el departamento. Promover la reflexión sobre las diversas prácticas de las que participan los docentes y alumnos como actores institucionales. Reflexionar acerca de la importancia de la relación teoría y práctica. Indagar los resultados obtenidos por los alumnosGenerar acciones de intervención en APE | Todos los docentes del departamento, equipo de práctica, responsable del PMI |
| Periódicamente  | * la capacitación a docentes en general
 | Generar nuevas propuestas de capacitación de las diversas áreas  | Docentes de la institución que se encuentren interesados  |
| Periódicamente  | * Presentación de informes periódicos sobre toda las acciones realizadas con el objeto de dar a conocer lo ejecutado y evaluar los logros y dificultades.
 | Elaboración de informes  | Jefe de departamento |
| Permanentemente | * Acompañamiento al P.M.I.
 | Generar estrategias de apoyo a todas las acciones propuestas por el P.M.I. y el Plan de Acción Institucional  | Todos los docentes involucrados |
| Durante todo el periodo  | * necesidades de nuestra institución y de los propios docentes
 | Generar auto- capacitaciones y un seguimiento que permita una verdadera transposición didáctica,  | Todos los docentes del instituto, jefe formación inicial  |
| Durante todo el tiempo de la gestión | * acciones hacia dentro del Instituto
 | -Posibilitar la consolidación de la re-creación de espacios y tiempos institucionales facilitadores de la apropiación del conocimiento.-Socializar los contenidos desarrollados en las diversas capacitaciones de las que participan los docentes del instituto. -Auto-capacitaciones maximizando los aportes del plantel docente.-Originar acciones tendientes al trabajo con las escuelas asociadas generando espacios de APE | Alumnos docentes y equipo de gestión  |
| Periódicamente  | * Articular la tarea con el equipo de práctica
 | Organizar mesas de trabajo con docentes docentes conformadores, estudiantes practicantes y docentes de la didáctica, con el fin de aunar criterios de trabajo | Docentes conformadores, estudiantes practicantes y docentes de la didáctica |

1. Estos informes serán cuatrimestrales, pero cuando las situaciones lo requieran podrán presentarse con mayor frecuencia para encarar institucionalmente las dificultades. [↑](#footnote-ref-1)
2. Tanto a nivel grupal como individual [↑](#footnote-ref-2)
3. Esta estrategia será aplicada no solo en las escuelas asociadas sino también en nuestro instituto cuando sea necesario. [↑](#footnote-ref-3)