

Universidad Siglo 21



“Entornos virtuales de aprendizaje, un espacio para la capacitación docente.”

Trabajo Final de Grado. Plan de intervención

Licenciatura en educación

Autora: Fernández, Alicia María de los Angeles

D.N.I. 30478217

Legajo: vedu09980

Tutora: Teresita Jalin

Lugar, mes y año: Villa Mercedes, julio, 2020

Índice

Resumen	4
1. Introducción	5
2. Presentación de la línea temática	7
3. Síntesis del Instituto Santa Ana	9
3.1. Datos generales	9
3.2. Historia	10
3.3. Visión	11
3.4. Misión	11
3.5. Valores	12
3.6. Recursos humanos	12
3.7. Recursos materiales	13
4. Delimitación de problema	14
5. Objetivos	15
5.1. Objetivo general	15
5.2. Objetivos específicos	15
6. Justificación	15
7. Marco teórico	18
7.1. Rol docente en una sociedad de la información.	19
7.2. Capacitación docente en entornos virtuales	20
7.3. Entornos virtuales de aprendizaje	21
7.4. Participantes de entornos virtuales	22
7.5 Evaluación como proceso de aprendizaje	22
8. Plan de trabajo	23
8.1. Actividades	24
8.2. Cronograma	34
8.4. Presupuesto	36
8.5. Evaluación	37
9. Resultados esperados	38
10. Conclusiones	40

11. Referencias 41

Resumen

Se plantea trabajar desde la línea temática ecosistemas educativos e inclusión, generando un plan de intervención para atender una debilidad real, como son los escasos espacios de capacitación docente. Se propone lograr el objetivo general de ejecutar espacios virtuales de capacitación, destinado a las docentes de Nivel Inicial del Instituto Santa Ana, para fortalecer las propuestas pedagógicas. Se propone utilizar entornos virtuales de aprendizaje, para capacitar a las docentes, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación, con el propósito de facilitar a las docentes la disponibilidad horaria del cursado de la actualización, por poseer la característica principal de tiempo, espacio sincrónico y asincrónico. De esta manera se abren caminos múltiples de experiencias, creando escenarios lúdicos en encuentros presenciales, para motivar a los docentes a capacitarse, buscando que estos logren revalorizar sus fortalezas, reconozcan y superen sus debilidades, construyendo así aprendizajes significativos, tanto en los encuentros presenciales, como en los no presenciales, los cuales serán en plataforma virtual. Los resultados dicha capacitación se materializarán en el futuro desarrollo de las prácticas educativas de calidad, en las salas de nivel inicial por parte de las docentes.

Palabras claves: capacitación - docentes - entornos - virtuales.

1. Introducción

El presente trabajo se inicia en la introducción, explicando la estructura del plan de intervención, “Entornos virtuales de aprendizaje, un espacio para la capacitación docente”. En la segunda parte del trabajo se explica la elección de la línea temática, Ecosistemas educativos e inclusión, como una alternativa de escenario de aprendizaje para el docente en una sociedad contemporánea, donde surgen problemáticas que no tiene solución en una práctica tradicional, centralizando la atención en la búsqueda de alternativas para incluir y no quedar obsoletos en este contexto excluyendo al otro por sin posibilidad de reciprocidad. Tomando como referencia la definición de Tessier (1994), quien nos propone que “el ecosistema educativo se fundamenta en el paradigma ecológico integrado por un medio de vida que implica a organismos vivos y objetos que se influncian entre ellos y en el que existe un carácter dinámico en donde cada elemento es a la vez origen y objeto de influencia por vía de reciprocidad.” (Larrauri Choque, 2009)

Se considera acorde la elección de esta línea para trabajar en el Instituto Santa Ana, donde en un tercer apartado se describe en una síntesis, sus datos generales, historia, visión, misión, valores, recursos materiales y humanos. Esta información es importante para saber cómo diseñar, respecto a una debilidad encontrada en la institución, un plan de mejora institucional de la misma, la cual es escasos espacios de capacitación docentes. Dicha problemática se explica en una cuarta parte, planteando antecedentes y recursos legales que abalan el derecho y obligación a ser abordada. Luego en el quinto apartado, se plantea el objetivo general, el cual es ejecutar espacios virtuales de capacitación, destinado a docentes de Nivel Inicial del Instituto Santa Ana, para fortalecer las propuestas pedagógicas. También se plantean objetivos específicos, que posteriormente

se relacionan directamente con las actividades que se proponen. En un sexto momento, se puede encontrar la justificación de viabilidad del plan, explicando sus beneficios reales de concreción relacionados con la disponibilidad sincrónica y anacrónica en tiempo y espacio, la especificidad de las temáticas a capacitar desde las necesidades planteadas en encuentros presenciales con los directivos y los propios docentes.

En un séptimo apartado, se respaldan la propuesta en un cuerpo teórico, donde se especifica teóricamente de lo general a lo particular lo siguiente: el rol docente en la sociedad de la comunicación, capacitación docente en entornos virtuales, entornos virtuales de aprendizaje, participantes de entornos virtuales y evaluación como proceso de aprendizaje. En este apartado se destaca la conceptualización de entornos educativos virtuales, la cual tiene varios nombres entre ellos el término de e-learning. “E-learning se refiere al proceso de aprendizaje a distancia que se facilita mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación” (Barberá, 2008)

En el octavo apartado del plan de intervención se encontrarán su planificación. Donde se encontrarán las actividades distribuidas en seis encuentros presenciales con dinámicas lúdicas, cronograma, recursos, presupuesto y evaluación.

Los resultados esperados del proyecto se plasmarán en un noveno momento, dando paso a las conclusiones en un décimo apartado, en donde se manifestarán las fortalezas alcanzadas y las estrategias para que el plan de intervención sea efectivo en garantizar la calidad de las prácticas pedagógicas en la institución. Concluido el trabajo se expondrán las referencias bibliográficas en un apartado final.

2. Presentación de la línea temática

Desde los enfoques tradicionales el encuentro educativo, tienen lugar en un espacio determinado, vinculándose docentes y alumnos/as, en un tiempo sincrónico, en el aula entre las paredes de una institución escolar. Esta herencia continúa reproduciéndose en la actualidad, donde estamos inmersos en una sociedad globalizada, donde prima la cultura de la inmediatez, el ahora, el ya y sobre todo con escaso tiempo real para interactuar cara a cara entre personas, en un medio determinado.

Es necesario para entender el encuentro educativo, realizar la siguiente analogía sobre el ambiente como ecosistema y ecosistema educativo. En primer lugar, se reconoce la relación directa que deviene desde lo ecológico, teniendo en cuenta que un ecosistema, está formado por tres componentes, los cuales son factores biótico u organismos, y las relaciones que se dan entre ellos y los abióticos, es decir los elementos del medio donde se dan tales relaciones entre los organismos. Larrauri Choque (2009) afirma citando a Tessier (1994), que “el ecosistema educativo se fundamenta en el paradigma ecológico integrado por un medio de vida que implica a organismos vivos y objetos que se influyen entre ellos y en el que existe un carácter dinámico en donde cada elemento es a la vez origen y objeto de influencia por vía de reciprocidad.” (Larrauri Choque, 2009)

El rol docente en los ecosistemas educativos, es el que facilita los procesos de enseñanzas y aprendizajes, con un carácter dinámico que influencia y es influenciado recíprocamente con otras personas, entre ellos sus alumnos, dentro de un sistema escolar, es decir un medio. Pero es importante entender, que la sociedad contemporánea responde a un paradigma constructivista, cuya concepción del aprendizaje escolar es promover los procesos de crecimiento personal del alumno en el marco de la cultura del grupo al que

pertenece. (Ramírez, 2005). Por lo que los docentes no deben permanecer ajenos a los cambios culturales, por lo cual debe “...capacitarse y actualizarse en forma permanente” (ley n° 26.206, ley de educación nacional, título IV. Los/as docentes y su formación capítulo I derechos y obligaciones, 2006). Y deben ser flexibles ante los desafíos actuales en la tarea docente en la escuela, como lo indica la ley N° 26.206, Ley de Educación Nacional, capítulo I, artículo 71 inciso c: “...Incentivar la investigación y la innovación educativa vinculadas con las tareas de enseñanza, la experimentación y sistematización de propuestas que aporten a la reflexión sobre la práctica y a la renovación de las experiencias escolares.”

Lo anterior nos lleva a considerar que es preciso trabajar en nuevos contextos educativos, para afrontar los desafíos que la escuela hoy presenta. Reclamando en la tarea docente un rol de educadores creativos e innovadores, haciendo uso de los entornos virtuales de aprendizaje.

Por lo dicho, es importante considerar que:

Una de las posibilidades emergentes derivadas de estas tecnologías instaladas en los centros educativos, es el uso de entornos virtual de aprendizaje (EVA) para apoyar la labor docente, extendiendo la clase más allá de las fronteras del aula. Los entornos virtuales de aprendizaje son además útiles para que los docentes puedan formarse de manera continua, participando de experiencias de formación centradas en perspectivas educativas constructivista de raíces socio culturales, donde la interacción con los pares, la reflexión y el construir conocimiento en forma colaborativa son aspectos centrales. (Gross y Silva, 2005, p 1).

Se reconoce un sistema educativo actual atravesado por una sociedad de la comunicación, que requieren docentes que dominen TIC para lograr el éxito educativo e inclusión en las prácticas educativas. Tal lo declara la ley 26206, Ley de Federal de Educación en el Título VI, La calidad de la educación, capítulo II disposiciones específicas, artículo 88, “El acceso y dominio de las tecnologías de la información y la comunicación formarán parte de los contenidos curriculares indispensables para la inclusión en la sociedad del conocimiento.”

Cuando hablamos de inclusión nos referimos a un proceso para identificar y responder la diversidad de las necesidades de todos los/las estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y reduciendo la exclusión en la educación. (UNESCO, 2007)

Al poner foco en la escasez de espacios para la capacitación es oportuno proponer aprendizajes que se adapten no solo a un tiempo sincrónico, sino que incluya también el tiempo acrónico en espacios virtuales. Donde los procesos de enseñanzas y aprendizajes se generen a través del aprendizaje a distancia, generando otros espacios para poder capacitar a los docentes y superar la debilidad planteada.

3. Síntesis del Instituto Santa Ana

3.1. Datos generales

El Instituto Santa Ana, cuyo domicilio es Ricardo Rojas 7253, se encuentra ubicado en la zona noroeste de la ciudad de Córdoba; aproximadamente, a 7 kilómetros del centro de la ciudad, en el límite norte del barrio Argüello. Teléfono: 03543 42-0449.
E-mail: info@institutosantaana.edu.ar

Es un colegio de sector privada bilingüe (castellano- inglés) de doble escolaridad obligatoria a partir de la sala de 5 años. Mixto y laico, cuenta con la orientación en Humanidades y Ciencias Sociales especializada en el idioma inglés.

Actualmente la institución Santa Ana funciona en un edificio propio y asisten a ella 407 alumnos/as y 72 alumnos/as distribuidos en dos turnos, mañana y tarde con dos orientaciones: humanidades y ciencias sociales.

Cuenta con las siguientes instalaciones propias: diecinueve aulas, tres baterías de baños para estudiantes, dos baños para personal docente y no docente, un baño para discapacitados, oficinas para representante legal (2), dirección primaria (1), dirección secundaria, dirección inicial (1) y de coordinación (1); un laboratorio, un salón comedor, dos oficinas administrativas, una sala de profesores, una celaduría, salas (departamento de educación física, documentación, material didáctico, etcétera), una cantina, un salón de usos múltiples, una sala de laboratorio informático (con computadas para todo el curso), una biblioteca, una cocina y los patios de educación física, el patio central y un patio adicional.

3.2. *Historia*

Se logró concretar la idea de la fundación de una escuela con nivel inicial, primer y segundo grado en el año 1980, con el objetivo de brindar una educación bilingüe que cubriera las expectativas esperadas, con un total de 52 alumnos/as. La modalidad siempre fue de doble escolaridad, con el dictado de los contenidos de castellano por la mañana y los de inglés por la tarde.

En 1982, la escuela recibió la resolución de la adscripción a la enseñanza oficial. En ese mismo año, se construyó el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el cual se traza

alrededor de la enseñanza bilingüe de doble escolaridad, atendiendo particularmente a una educación personalizada, con base en el constructivismo y en estrecha relación con los valores humanos con postulados fundacionales humanísticos.

Entre los años 1990 y 2000, cuando se vio afectada la imagen y el prestigio de la institución. Ideas como que "el secundario era fácil" y que "en los alumnos había muchos problemas de conducta" provocaron un descenso de la matrícula. Para revertir esta situación, se generó un plan de trabajo con el foco en la redefinición de la modalidad pedagógica, el perfil de alumno, la familia y los docentes.

Entre 1984 y 1985 de un plan que contaba con materias relacionadas con la enseñanza del latín, el griego, las letras clásicas, etcétera, se pasó a una formación humanista, lo que provocó grandes reestructuraciones a nivel pedagógico y administrativo y el cierre de una cohorte.

En la actualidad ha tomado un punto central el proyecto de mejora institucional, particularmente a nivel directivo y de crecimiento institucional.

3.3. *Visión*

La visión de la institución se enfoca en que cada alumno/a se lo considera como un ser único, con una historia y un contexto que se conoce y con un proyecto de vida que se descubre y se potencia. Es una escuela que desarrolla la autoestima y la empatía en sus alumnos para colocarlos en su rol de actores y lectores críticos de la realidad que los rodea.

3.4. *Misión*

Se trabaja para la excelencia académica, se forman personas intelectualmente activas, autónomas, curiosas, interesadas por el conocimiento, alumnos que observan atentos, que experimentan, que aceptan equivocarse para conseguir cada vez mejores

niveles de producción, de reflexión, de sensibilidad, y de objetividad en la lectura del hacer y sentir de sí mismo y de los otros.

Se trata de brindar una enseñanza personalizada, construida desde un trabajo en equipo interdisciplinario y articulado con el nivel primario, priorizando el crecimiento de cada alumno y estimulando sus capacidades individuales.

3.5. *Valores*

Desde su fundación se propuso contemplar las inquietudes de un sector poblacional que aspiraba a la educación bilingüe, en un ámbito en donde se diera especial énfasis a valores esenciales del hombre: la libertad, la solidaridad, el respeto, la honestidad y la individualidad, donde el niño y su familia encontraran la posibilidad de fortalecer su autoestima y prepararse para la apertura a la sociedad.

3.6. *Recursos humanos*

La comunidad educativa se compone por:

- Equipo de gestión: Dos representantes legales (una a nivel educativo y otra a nivel administrativo), Cinco directores (uno para el nivel inicial castellano, se sumará uno para el nivel inicial inglés, dos para el nivel primario, castellano e inglés, y dos para el nivel secundario, castellano e inglés).
- Secretarios: un secretario docente de secundario y una secretaria para el nivel inicial y el nivel primario.
- Equipo docente: 16 docentes para el nivel inicial (12 maestras y 4 auxiliares docentes), 12 docentes para el nivel primario, 33 docentes para el nivel secundario, 6 docentes de Educación Física, 5 docentes de materias especiales (Arte,

Música, Computación), gabinete psicopedagógico (un docente), ayudantes técnicos (el servicio está tercerizado).

- Preceptores: dos.
- Administrador de red: no.
- Bibliotecaria: una, por la mañana.
- Personal de limpieza: diez no docentes.
- Personal del quiosco: entre dos y tres personas se encargan de atender el quiosco.
- Familia.
- Alumnos: 407.

3.7. Recursos materiales

Considerando los recursos materiales, la escuela cuenta con libros (aproximadamente, 5000 ejemplares en Biblioteca) para uso general del alumnado, computadoras, calefactores, ventiladores, mapas, conexión a internet, pizarras para marcador y tiza y pizarras digitales, sonido e imagen (en todas las aulas) para uso pedagógico, como recursos didácticos, proyección de videos, programas educativos, utilización de software interactivo, etcétera.

- Elementos de Educación Física: pelotas de fútbol, básquet, vóley, pecheras, aros, conos, etcétera. Se utilizan para la unidad curricular Educación Física y los distintos proyectos institucionales.
- Instrumentos musicales: guitarras, ukelele, flautas, cajones de percusión, campanas, triángulos, cascabeles, maracas, panderetas, tamboriles, etcétera. Se utilizan para la unidad curricular Música y los distintos proyectos institucionales.

- Equipo de música: parlantes, micrófonos, impresoras y proyector. Se utilizan en eventos, actos institucionales, etcétera.

4. Delimitación de problema

Escaso espacios para la capacitación docente

La Institución Santa Ana recurre a la revisión de la evaluación, para orientar la toma de decisiones que generan el logro de los objetivos de la institución. Es visible una búsqueda para la mejora constante en mantener la calidad y el prestigio construido. Y sobre todo muestra reconocer los errores, tal como lo muestra en los momentos críticos de la historia de la escuela, redefiniendo su formación pedagógica, a través de planes de trabajo.

Actualmente la institución trabaja en el proyecto de plan de mejora institucional (PMI). En este plan se evidencia a través del análisis de situación del DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) una debilidad, que afecta a la dimensión pedagógica de la escuela, ya que toca muy de cerca a los educadores, especialmente en su rol específico sobre la tarea docente. Tal debilidad es *escasos espacios para la capacitación docente*. Pero también se puede observar en las oportunidades en el análisis DAFO, libertad para desarrollar propuestas. Esta oportunidad abre paso a proyectar una solución a la debilidad mencionada.

Dentro de los antecedentes para resolver esta debilidad, encontramos distintas maneras de capacitación. Por un lado, encuentros presenciales y por otro lado encuentros virtuales, consideramos adecuado resolverlo desde entornos educativos virtuales, como el uso de plataformas.

Esto condice con la siguiente afirmación de la Institución:

Apelamos a la construcción colectiva del conocimiento, desde el deseo, la curiosidad, el uso de nuevas tecnologías, el trabajo compartido y la idoneidad de nuestro personal docente para formar egresados preparados para la vida, muñidos de conocimientos, estrategias del conocimiento, pero fundamentalmente buenas personas.

5. Objetivos

5.1. *Objetivo general*

- Ejecutar espacios virtuales de capacitación, destinado a docentes de Nivel Inicial del Instituto Santa Ana, para fortalecer las propuestas pedagógicas.

5.2. *Objetivos específicos*

- Presentar espacios virtuales, para reunir saberes previos e intereses sobre capacitaciones a realizar, en una clase presencial.
- Elaborar los cursos de las temáticas requeridas y ejecutarlas en el espacio virtual, solicitadas por los docentes en el primer encuentro.
- Evaluar la ejecución y seguimiento de las capacitaciones, para garantizar la permanencia en la capacitación, en un tercer encuentro.
- Realizar un seguimiento del uso de los espacios virtuales de capacitación, a los docentes para garantizar la calidad de las prácticas pedagógicas.

6. Justificación

Se propone trabajar desde la línea temática ecosistemas educativos e inclusión, para generar un plan de intervención, utilizando entornos virtuales de aprendizaje (EVA)

para capacitar a los docentes de nivel inicial de la institución Santa Ana, a través de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para darle solución al problema identificado, el cual es escasos espacios de capacitación. De esta manera se trabajaría en equipo interdisciplinariamente, abriendo caminos múltiples de experiencias, creando escenarios, para la capacitación de docentes. Esta acción es acorde con el principio I del PEI de la institución, donde dice que la escuela posibilita la adecuación de la oferta educativa a los avances tecnológicos y científicos respetando las características individuales y las pautas socio-culturales, asegurando la participación comprometida de la comunidad para actuar sobre la realidad y transformarla.

En primer lugar, el plan de acción es beneficioso para mantener y mejorar la calidad educativa, que la institución posee, la cual apunta a la excelencia académica. Existen antecedentes de la solución a esta problemática, el cual es muy común, por la carga horaria en el trabajo docente, profesión que no termina en las horas de aula, sino que se requiere de muchas horas más para planificar, preparar material y un sinnúmero de tareas fuera del horario escolar. Estas soluciones se suelen adquirir en capacitaciones dictadas desde los centros de formación docente de manera gratuita o de instituciones privadas creadas para tal fin, ambas requieren de un lugar y tiempo determinado para interrelacionar. También existen capacitaciones prediseñadas en plataforma privadas y aquellas que el ministerio brinda. Pero consideramos útil, apuntar verdaderamente a las necesidades propias de la institución, creando capacitaciones necesarias que ayuden a prácticas educativas de excelencia y calidad educativa, luego de un encuentro con el personal docente para seleccionar en que desean capacitarse.

Esto condice totalmente con lo que trata de brindar a sus alumnos/as la institución Santa Ana, lo cual es brindar una enseñanza personalizada, construida desde un trabajo en equipo interdisciplinario y articulado con el nivel primario, priorizando el crecimiento de escenarios diferentes que promuevan los distintos aprendizajes.

Consideramos que la propuesta es totalmente viable en la institución, por poseer los espacios adecuados, los recursos materiales digitales, y sobre todo la apertura a la utilización de las tecnologías de la información y conocimiento.

La importancia de realizar este proyecto recae no solo en la capacitación que se dará a los docentes, sino que en la modalidad de llevarla a cabo. La modalidad incluye encuentros sincrónicos, que son en la escuela cara a cara el capacitador con los docentes, para presentar la modalidad, sondear la necesidad específica en el área a capacitar, acompañar el desarrollo, la evaluación y el seguimiento; así como también encuentros anacrónicos, donde es necesaria la conectividad y dispositivos tecnológicos como la computadora, para concretar el encuentro virtual.

El encuentro virtual es favorecedor porque el docente podrá conectarse en sus tiempos libres sin modificar su rutina, ahorrando tiempo y economizando esfuerzos que generan el salir, transportarse en un determinado tiempo y lugar para capacitarse. Los docentes podrán desde sus hogares capacitarse manejando sus propios tiempos.

La propuesta toma mayor valor al considerar que los temas no serán remotos, sino que responderán a intereses en común que manifiesten los docentes de nivel inicial de la institución Santa Ana en uno de los encuentros con la capacitadora, quien será la que planifique y dicte la capacitación, es decir que las capacitaciones tendrán un objetivo

determinado, que responde a una demanda específica de dicha institución para así trabajar en las necesidades reales de las salas.

Es en las salas de nivel inicial donde se observarán los resultados del proyecto, donde alumnos y alumnas construirán sus conocimientos con la ayuda de docentes capacitados/as en lo que realmente necesitan. Siendo así, los/las alumnos/as verdaderos/as beneficiarios/as del proyecto de capacitación docente en entornos virtuales.

7. Marco teórico

El marco teórico que delinea la propuesta sobre crear capacitaciones en entornos virtuales de aprendizaje, surge de un cambio de la sociedad tradicional a una sociedad de la información. Apunta a un cambio del rol docente, el cual debe prepararse para potenciar las individualidades de cada alumno en el contexto actual. Para poder trabajar desde la inclusión como docente, es necesario una capacitación en lo que realmente necesiten, sin que signifique una recarga horaria y un desgaste innecesario. Es por eso que la propuesta de trabajar en entornos virtuales de aprendizaje, abre puertas para efectivizar las capacitaciones adecuadas, que generen aprendizajes significativos como lo indica el paradigma constructivista que postula al significado, como potencial de material simbólico a convertirse en real, cuando es convertido como nuevo dentro de un sujeto particular. (Ramirez, 2005, p.41).

El nuevo aprendizaje adquirido por los/as docentes en una capacitación adecuada en entornos virtuales, se visualizará a la luz de ser evaluado, desde una perspectiva cualitativa, relacionada con la capacidad y acción de apreciar, valorar, comparar y aprender. (Spakowsky, 2011, p.29)

7.1. Rol docente en una sociedad de la información.

La sociedad de la información es la que actualmente atraviesa la práctica educativa, en donde nos rodean medios de comunicación que acortan distancia, reducen las acciones y multiplican el tiempo.

Son muchas las formas de mantener contacto con las personas y construir relaciones con un objetivo en común. La utilización de las TIC resulta fácil para algunas personas y difícil para otras, ya que por miedo o negación las rechazamos. Si bien estamos viviendo en este paradigma, nos cuesta entrar en la era digital.

Las aulas actuales están compuestas por docentes y alumnos/as, con necesidades, diferencias, historias familiares y trayectorias de vida, que condicionan el encuentro educativo y la interacción entre los participantes, en una sociedad del conocimiento de la información. Lo que representa un encuentro heterogéneo, que necesita de un rol docente flexible y adaptativo en los procesos de enseñanza aprendizaje en las tecnologías de la información y comunicación.

“Ante este cambio en el marco educativo...desde el punto de vista docente, el profesor debe introducir una nueva manera de planificar y organizar el proceso de enseñanza y aprendizaje integrando vías de comunicación y diálogo basadas en las oportunidades que nos ofrecen actualmente los medios tecnológicos.” (Barberá, 2004, p.4)

Al rol docente, es necesario mirarlo con una lupa libre de uniformidad, para ver e identificar cada alumno/a y transformar su práctica, de manera tal que se genere estrategias para lograr la inclusión de todos/as los/as alumnos/as. Lo cual se puede ver reflejado en el la ley de N°9870, de Córdoba apartado quinto, Artículo 61, inciso g, donde dice que se debe: “Favorecer niveles crecientes de equidad, calidad, eficiencia y efectividad de la

educación técnico profesional como elemento clave de las estrategias de inclusión social, de desarrollo y crecimiento socioeconómico del país, de la provincia y sus regiones, de innovación tecnológica y de promoción del trabajo decente”

7.2. *Capacitación docente en entornos virtuales*

Los/as docentes poseen una capacitación general en los profesorados. Pero al llegar a las aulas se encuentran con realidades, que requieren de distintos saberes, es derecho y deber por ley estar a la vanguardia de la actualización docente.

En la ley N° 9870 de Córdoba se expresa en el título segundo, el sistema educativo, capítulo I, lineamientos de política educacional, sección primera, principios de organización del sistema educativo artículo 15, educación permanente y sistema educativo, lo siguiente:

La estructuración del Sistema Educativo Provincial se basa en el principio rector de la educación permanente, atendiendo a la continuidad e integralidad del proceso educativo con el propósito de ofrecer posibilidades de formación, capacitación y perfeccionamiento a todos los habitantes en las distintas circunstancias y etapas de su vida. Este principio contribuye, en materia de organización del sistema, a la articulación pedagógica de sus niveles y modalidades, otorgando unidad y coherencia a la oferta educativa.

Las capacitaciones en este proyecto se generarán en entornos virtuales. Lo cual consideramos pertinente, porque en estos espacios de formación docentes, genera que ellos/as vivencien y resuelvan problemáticas en situaciones virtuales, que sus alumnos atravesarán en estos espacios, pero los/as docentes se sentirán más preparados para

acompañarlos en este entorno. Elena Barbera y Antoni Badía (2004) en *Educación en Aulas virtuales*, expone al respecto lo siguiente sobre el profesor virtual:

...se modela con el tiempo y con la diversidad de ejercicio y práctica. La mayor parte de profesores que utilizan o acceden a una docencia virtual pertenecen o provienen de las instituciones presenciales donde han dado clases a alumnos con los que siempre han coincidido en el tiempo y en el espacio. Solamente cambiando una de esas coordenadas, el tiempo o el espacio, la vivencia educativa y sus formas de desarrollo varía significativamente. (Barbera, 2004, p.5)

7.3. Entornos virtuales de aprendizaje

Existe un amplio abanico de posibilidades para capacitar, pero los entornos virtuales de aprendizaje son los más adecuados a la hora de no poder coincidir en espacio y tiempo sincrónico, pretendiendo construir habilidades cognitivas en los/as docentes y tener al alcance multiplicidad de material para capacitarse.

Al hablar de entornos educativos de aprendizaje, hacemos referencia a los medios de comunicación en internet que posibilitan la educación, la cual tiene varios nombres como educación en línea, formación virtual, entre ellos el término de e-learning. “E-learning se refiere al proceso de aprendizaje a distancia que se facilita mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación” (Barberá, 2008)

Es preciso saber la evolución de este término, el cual tiene tres niveles. El primer nivel es la comunicación de profesor/a y alumno/a por correo electrónico, el segundo nivel es la utilización por página web, la cual diseña el profesor/a y el tercer nivel hace

referencia al uso de plataformas e integradas de teleinformación, estos son EVA que tienen los recursos para diseñar cursos y realizar su seguimiento. (Barberá,2008)

7.4. Participantes de entornos virtuales

En los entornos virtuales de aprendizaje podemos encontrar varios participantes. En primer lugar, encontramos a los/as profesores y tutores, que son los que supervisan el proceso de enseñanza, cuyo papel es dinamizador y supervisor de conocimientos. Luego están presente los/as alumnos/as, como participantes centrales de e-learning, cuyo papel es activo. También están los proveedores de contenidos educativos, que son los encargados de crear y diseñarlo. Por último, los administradores del sistema, que gestionan los horarios, los recursos, sesiones de aprendizaje, tutores, equipos disponibles, así como de los aspectos de seguridad y económicos. Cabe destacar que los distintos roles no necesariamente deben estar separados, como es el caso del plan de intervención que encuadra este marco teórico. (Fernández, Moreno, Sierra, Martínez, 2011)

7.5 Evaluación como proceso de aprendizaje

En un proceso de aprendizaje, se debe evidenciar distintos indicadores que permitan validar la apropiación de los temas y habilidades desarrolladas por parte de los alumnos/as, que en el caso de la presente capacitación en entornos virtuales serán los docentes. Pero que además darán cuenta a una reflexión sobre la mejora de aspectos constitutivos de la propuesta. Es importante que los indicadores a evaluar sean coherentes con los objetivos y actividades del proyecto, que se realizaran en determinadas dimensiones e instancias.

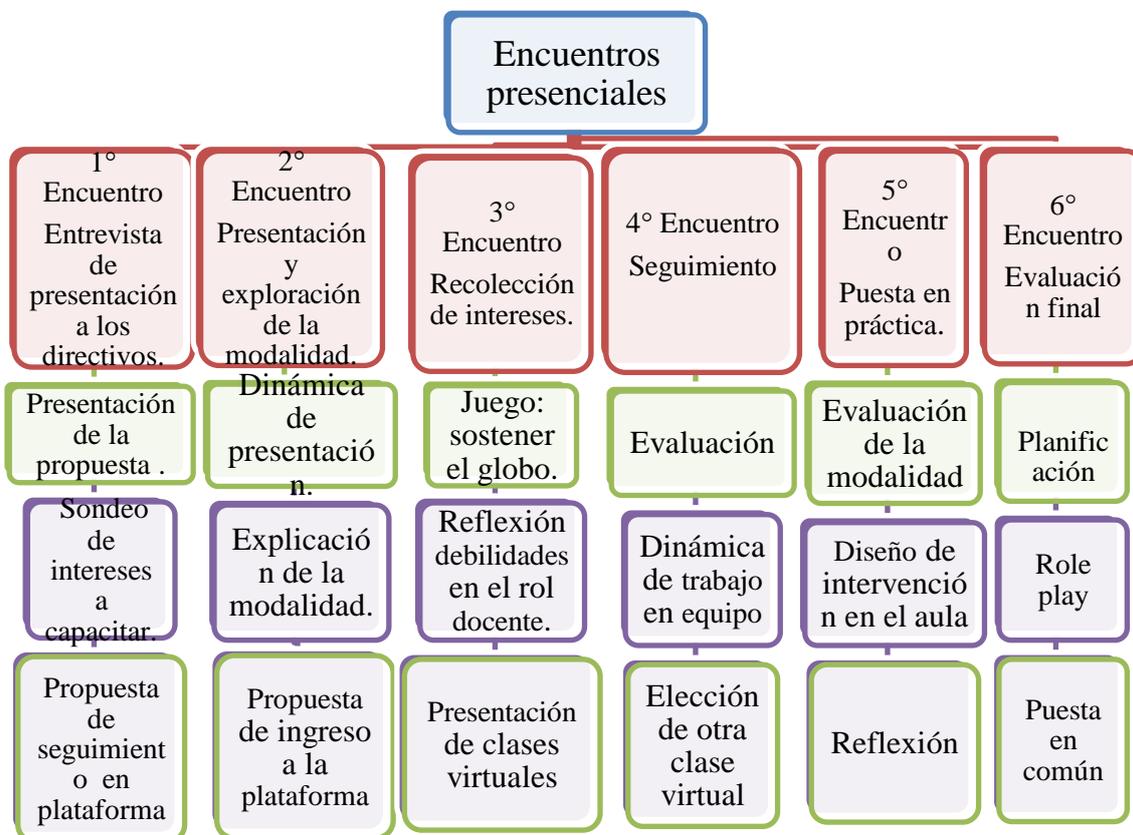
Existen dos dimensiones evaluativas la diacrónica, cuando ponemos en juego un proceso evaluativo y la sincrónica, cuando evaluamos en determinado momento. En la esta última hay tres momentos:

Un primer momento que es el inicio de un proceso que hemos dado en llamar *evaluación diagnóstica*, y que tiene como objetivo definir el estado de situación inicial del grupo de alumnos/as en relación a sus conocimientos (...). En segundo lugar, es necesario plantear acciones dirigidas a valorar las formas en que (...) se va vinculando con el conocimiento. Hacemos referencia a la evaluación formativa. Finalmente tenemos que proponer acciones que permitan conocer que aprendieron y que no aprendieron los alumnos/as, es decir, indagar acerca de cuál es el nuevo estado de situación. Hacemos referencia a (...) la evaluación sumativa. (Spakwsky, 1911, p. 108)

En el presente plan de intervención, se evaluará desde una evaluación sincrónica, teniendo en cuenta los diferentes momentos del plan, valorando cada indicador referido entre otros a la asistencia y participación de los encuentros, motivación que genera las actividades lúdicas de dichos encuentros, navegación de la plataforma virtual, recomendación de la capacitación.

8. Plan de trabajo

En el siguiente cuadro se explicará la estructura de los encuentros presenciales del plan de intervención para lograr con éxito la propuesta.



8.1. Actividades

El plan de intervención tendrá una duración de seis meses, los encuentros presenciales serán seis. Ellos se realizarán los viernes de 18 a 20 horas, luego de la jornada del jardín una vez al mes, con excepción del quinto mes, en el cual no habrá encuentro presencial para que el docente logre realizar la totalidad de capacitaciones planteadas, por lo que deberá trabajar de manera virtual.

Los encuentros presenciales serán destinados para crear un vínculo, conocer los intereses de los directivos y docente sobre las capacitaciones a impartir en las plataformas virtuales. Además de la guía, seguimiento y evaluación sobre la modalidad de la capacitación docente.

✓ ***Primer encuentro “Entrevista de presentación a los directivos”***

Responsable: Licenciada en educación.

Presupuesto: 1000 pesos.

Duración: 1 hora.

Recursos:

- Recursos humanos: capacitadora, dos representantes legales (1 nivel educativo y 1 de nivel administrativo) y un director de nivel inicial de castellano.
- Recursos materiales: 4 sillas 1 mesa, sala de profesores, computadora personal, proyector y pantalla de la institución.

Etapas del encuentro

➤ Inicio: se realizará una reunión con los directivos de la institución en donde se mostrará la estructura, el objetivo de cada encuentro y la modalidad virtual de la capacitación, a través de un power point.

➤ Desarrollo: Una vez terminada la presentación de proyecto se realizarán preguntas tales como:

- ¿Qué objetivos tienen el nivel inicial?
- ¿Visualizan alguna dificultad o falencia en el nivel?
- ¿En qué aspectos les parece que se debería reforzar la capacitación de docentes?

- ¿En qué aspectos consideran que el plantel docente de nivel inicial presenta fortalezas?

Las respuestas servirán para reunir conocimientos previos para la preparación de las capacitaciones.

- Cierre: se les propondrá a los directivos que ingresen a la plataforma virtual y sean partícipes del seguimiento en el uso de la modalidad y evaluación del personal docente.

Planilla de control y autoevaluación:

Directivo	Participación en la plataforma virtual

✓ ***Segundo encuentro “Presentación y exploración de la modalidad”***

Responsable: Licenciada en educación.

Presupuesto: 2000 pesos.

Duración: 2 horas.

Recursos:

- Recursos humanos: 16 docentes de nivel inicial y la capacitadora.
- Recursos materiales: salón de usos múltiples, 16 sillas, 1 cartulina blanca,

lista de asistencia, fibrón, 16 alfileres, proyector y pizarra.

Etapas de la actividad

➤ Inicio: La capacitadora espera a los docentes en el salón de usos múltiples, en la entrada les entrega un cuadrado de cartulina con un alfiler y un fibrón. De un lado del cartel está en blanco, del otro lado dice “COLOCA TU NOMBRE Y DIBUJA UN SÍMBOLO QUE REPRESENTA TU FORTALEZA COMO DOCENTE”. Luego cada docente se sentará en una ronda de sillas, previamente ubicadas.

➤ Desarrollo: La capacitadora se presentará con el mismo cartel que les ofreció a los/as docentes, explicando cada porque considera que tiene tal fortaleza y la escribirá de un lado de la pizarra donde dirá fortalezas, del otro lado estará tapado. Los/as docentes de a uno se irán presentando de la misma manera que la capacitadora, luego la capacitadora los aplaudirá por las fortalezas que presentaron y destapará el costado que faltaba descubrir, donde dirá debilidades y debajo “¿DESEAN SUPERAR LAS DEBILIDADES?”. Se reflexionará al respecto.

➤ Cierre: La capacitadora explicará a través del mismo power point que presentó a los directivos, la estructura, el objetivo de cada encuentro y la modalidad de capacitación. Se pedirá como evaluación que las docentes deberán conectarse y tramitar el usuario de manera virtual, como se le mostro en el power.

La capacitadora formará un grupo de whatsapp para acompañarlos en ese proceso. Es por eso que entregará una lista de los docentes con sus nombres para que coloquen el número de teléfono y firmen la asistencia.

El objetivo de este encuentro es que los docentes conozcan la modalidad de capacitación, para que logren solos el tiempo que dispongan exploren la plataforma y gestionen el usuario y contraseña.

Planilla de control y autoevaluada:

Docente	Ingreso a la plataforma X

✓ ***Tercer encuentro “Recolección de intereses”***

Responsable: Licenciada en educación

Presupuesto: 2000 pesos.

Duración: 2 horas

Recursos:

- Recursos humanos: 16 docentes de nivel inicial y la capacitadora.
- Recursos materiales: globos, papeles, salón de usos múltiples

Etapas del encuentro

➤ Inicio: Se recibirán a las docentes en el salón de usos múltiples entregándole a cada una, un globo desinflado con un papel adentro, pero que no deben ver. La capacitadora coordinará un juego, que consiste en que cada docente sostenga el globo inflado en el aire sin tocarlo con las manos en un principio, luego se irán agregando pautas tales como, cambiar de globo con el compañero, levantarlo con una mano, con el

pie y seguir sosteniéndolo en el aire, la última consigna es reventar el globo a la compañera.

➤ **Desarrollo:** A medida que se van rompiendo los globos, las docentes van a poder leer el papel escrito que tenía cada globo. La capacitadora tratará que vuelvan a la calma y les pedirá que lean cada papel y lo coloquen en la pizarra. Cada papel tiene nombres de temáticas a capacitar. Se busca con esta actividad que las docentes reflexionen sobre diferentes situaciones que debemos sostener en el aula, sin sentirse capaz totalmente de afrontarlo.

En los papeles que estaban adentro de los globos dicen lo siguiente:

Educación emocional

Educación inclusiva

Lenguaje en entornos digitales

El juego en el nivel inicial

➤ **Cierre:** La capacitadora expondrá en resumen a través de la presentación de un presi, las temáticas a trabajar, estas serán subidas a la plataforma, cada una como una clase distinta. Las docentes deberán elegir una temática para capacitar, en el transcurso de un mes, hasta el próximo encuentro. Se evaluará el cumplimiento de la clase.

El objetivo de este encuentro es recolectar debilidades en común sobre rol docente, para poder realizar capacitaciones adecuadas para el nivel inicial del Instituto Santa Ana.

Planilla de control y autoevaluación:

Docentes	Elección y ejecución en una capacitación de una clase virtual

✓ ***Cuarto encuentro “Seguimiento”***

Responsable: Licenciada en educación.

Presupuesto: 2000 pesos.

Duración: 2 horas.

Recursos:

- Recursos humanos: 16 docentes de nivel inicial y la capacitadora.
- Recursos materiales: distintos objetos, cuestionarios evaluativos, dos

mesas.

Etapas del encuentro

➤ Inicio: Se repartirán encuestas sobre las capacitaciones para una evaluación, sobre la modalidad. Luego la capacitadora incitará a que las docentes expresen sus inquietudes sobre lo que experimentaron en la modalidad.

➤ Desarrollo: Se realizará una dinámica, en la cual los docentes se dividirán en dos grupos, luego la capacitadora les pedirá que se ubiquen alrededor de dos mesas, un grupo en cada mesa. Las mesas estarán tapadas con una tela. A cada docente se le entregará una hoja y una lapicera. Se destaparán las mesas por 30 segundos, después se volverán a cubrir y se les pedirá a los docentes que escriban lo que vieron.

➤ Cierre: se reflexionará sobre lo que cada docente logró observar, esto va a reflejar en que unos van a observar objetos que otros no, debido a la especialización que cada docente posee. Se ofrecerá que continúen con una nueva capacitación.

El objetivo de este encuentro es fomentar seguir capacitándose, en las otras temáticas.

Planilla de control y autoevaluación:

Docentes	Continuidad en la modalidad de capacitación, eligiendo una nueva clase

✓ ***Quinto encuentro “puesta en práctica”***

Responsable: Licenciada en educación.

Presupuesto: 2000 pesos.

Duración: 2 horas.

Recursos:

- Recursos humanos: 16 docentes de nivel inicial y la capacitadora.
- Recursos materiales: salón de usos múltiples, 16 sillas, hojas de papel y lapiceras.

lapiceras.

Etapas del encuentro

➤ Inicio: se realiza una reflexión acerca de las clases que tomaron los docentes, efectuando preguntas tales como:

- ¿Qué aportes les ofrecieron las capacitaciones en cuestión de contenidos?
- ¿Les sirvió capacitarse a, través de entornos virtuales?
- ¿Qué aportes les ofrecieron la modalidad de esta capacitación?

- ¿Les interesa seguir capacitándose a través de esta modalidad?

Se intentará que cada docente logre expresar lo que realmente sintió en esta experiencia, esto servirá para evaluación del diseño del proyecto y poder brindar una mejor manera de abordarlo. Se recalca, que son muy interesante los aportes que se generan y las experiencias recorridas.

➤ Desarrollo: la capacitadora plateará la consigna de aplicar lo construido en las capacitaciones en la práctica cotidiana de las salas de nivel inicial, es decir en el encuentro pedagógico con sus alumnos/as. Deberán elegir una determinada situación vivida en el aula que se relacione con la temática correspondiente a la capacitación, y deben en grupos construir una intervención práctica.

➤ Cierre: Cada grupo compartirá lo que trabajo. Y se reflexionará respecto a las intervenciones.

El objetivo de este encuentro es poner en práctica las capacitaciones en entornos virtuales adquiridas, para fortalecer las propuestas pedagógicas.

✓ ***Sexto encuentro “Evaluación final”***

Responsable: Licenciada en educación.

Presupuesto: 2000 pesos.

Duración: 2 horas.

Recursos:

- Recursos humanos: 16 docentes de nivel inicial y la capacitadora.
- Recursos materiales: salón de usos múltiples, 16 sillas, fotocopias de encuestas y lapiceras.

Etapas del encuentro

- Inicio: A través de la plataforma se les pedirá a las docentes en grupos planifiquen al menos una actividad sobre el contenido que quieran, pero integrando alguna temática adquirida en las capacitaciones virtuales. Esta planificación deberá ser llevada al aula y los docentes deberán registrarla. En el inicio la coordinadora, que habrá leído las planificaciones, las expondrá a grandes rasgos.
- Desarrollo: la coordinadora les dará 15 minutos para que cada grupo se prepare a realizar una dramatización de la planificación puesta en marcha en el aula. Luego cada grupo pasará adelante y el resto de las docentes observará.
- Cierre: después de la representación de cada propuesta, se analizará la manera en que se sintieron llevarlo a la práctica, y se construirán opciones para que sea más efectiva y coherente la puesta en práctica de la temática capacitada.

Se entregará una encuesta de evaluación sobre la capacitación adquirida, que servirá la capacitadora.

Marcar con una cruz la	Si	No
respuesta que elija.		
¿Te sirvió capacitarte a través de plataforma virtual?		
¿Lograste construir conocimiento, según la modalidad de entornos		

virtuales, para ponerlo en práctica en tu rol docente?		
¿Volverías a capacitarte en entornos virtuales?		
¿Recomendarías la modalidad de entornos virtuales a otros docentes?		

8.2. Cronograma

	MESES					
ENCUENTROS	1	2	3	4	5	6
1° Encuentro Entrevista de presentación a los directivos.						
2° Encuentro Presentación y exploración de la modalidad.						
3° Encuentro Recolección de intereses.						

4° Encuentro Seguimiento.								
5° Encuentro Puesta en práctica.								
6° Encuentro Evaluación final.								

8.3. Recursos



Recursos humanos

- 1 Licenciada en educación
- 16 docentes, 2 representantes legales (1 nivel educativo y 1 de nivel administrativo) y un director de nivel inicial de castellano



Recursos materiales

- 1 proyector, salón de usos múltiples, 16 sillas, 1 pizarra (a cargo del instituto)
- lapiceras, globos, salón de usos múltiples, 16 sillas, 1 cartulina blanca, impresiones de encuestas, fibrón, 16 alfileres y objetos (a cargo de la capacitadora)



Recursos de contenido

- Encuestas y cuestionarios evaluativos, material de contenidos en plataforma virtual.



Recursos económicos

- Honorarios de la asesora: \$12000 pesos. a razón de \$1000 pesos por hora en cada encuentro presencial (1 encuentro de 1 hora, 8 encuentros de 2 horas)

8.4. Presupuesto

Presupuesto por honorarios a pagar a la Licenciada en educación		
Hora de clase \$1000 pesos.	Importe	Total
11 horas de clases presenciales	\$11000	\$11000
3 horas de clases virtuales	\$4000	\$15000
Total, a pagar		\$15000

- Presupuesto total: \$ 15000.

El presupuesto correspondiente al presente plan de intervención corresponde a \$15000 pesos en total. El cual será en función de los honorarios a pagar a la asesora Licenciada en Educación, quien cobra \$11000 pesos por encuentros presenciales, \$4000 pesos en horas de encuentros virtuales.

Los encuentros presenciales serán nueve. Serán cinco encuentros, uno encuentro de 1 hora y cinco encuentros de 2 horas, es decir que por el total de encuentros presenciales se cobraría a \$11000 pesos.

Las horas por asesoramiento virtuales serán cobradas en su totalidad por el monto total de \$4000 pesos.

8.5. Evaluación

Para poder realizar una evaluación de los aprendizajes, con el fin de conocer el proceso de construcción de aprendizaje las destinatarias de la capacitación se realizan distintas instancias evaluativas. Ellas son evaluación diagnóstica, formativa y sumativa.

En el inicio del plan se recogen intereses o necesidades a resolver de los docentes en su práctica educativa a través de preguntas, para poder orientar los contenidos de las temáticas a capacitar, esta instancia es una evaluación diagnóstica. En el desarrollo del plan, se realizará una evaluación formativa, en donde en cada encuentro se realizarán actividades evaluativas, tales como planillas de control y autoevaluación, para poder estimar cuales son los aprendizajes alcanzados en el proceso de la capacitación, sirviendo para la reflexión de la asesor/a y coordinador/a de la práctica, en función de reorganizar autocriticamente el plan si es necesario. Por último, se realizará una evaluación sumativa que tendrá lugar en el último encuentro del plan, a través de una rúbrica para indagar los nuevos aprendizajes adquiridos.

Las distintas instancias evaluativas generan una autoevaluación de las acciones planteadas para concretar el plan, dando lugar a la reflexión crítica a quien las delinea. Los indicadores a evaluar se plantean en relación a la concreción de los objetivos establecidos en este plan, que se reflejará en una rúbrica final.

Para completar la rúbrica final se tendrá en cuenta las planillas evaluadoras de cada encuentro, que permitirá un control y autoevaluación del plan de intervención.

Rúbrica evaluadora:

Evaluación de capacitación en entornos virtuales

Marcar con una cruz la respuesta	En escasas	En totalidad	Observaciones
Asistencia de los docentes a los encuentros virtuales			
Navegación de los docentes en la plataforma			
Cumplimiento de actividades de las clases virtuales			
Elección de más de una clase de capacitación			
Recomendación de la modalidad para capacitarse.			

9. Resultados esperados

Los resultados esperados de la propuesta, persigue superar la escasez en espacios para la capacitación docente, con un plan de acción que genere el deseo de continuar la formación permanente en las docentes de nivel inicial del Instituto Santa Ana, atendiendo a los intereses particulares de cada uno. Lo cual se pretende recabar como lo plantea el

primer objetivo específico, “presentar espacios virtuales, para reunir saberes previos e intereses sobre capacitaciones a realizar, en una clase presencial”.

El segundo objetivo planteado es “elaborar los cursos de las temáticas requeridas y ejecutarlas en el espacio virtual, solicitadas por las docentes en el primer encuentro”. Por lo que se espera que las docentes elijan entre las temáticas propuestas, las capacitaciones que desean realizar de acuerdo a los intereses individuales de cada uno, motivado por las actividades lúdicas en cada encuentro presencial. Concretando una participación completa y continua, con el acompañamiento del asesor/ra pedagógico/a quien será el encargado de “evaluar la ejecución y seguimiento de las capacitaciones, para garantizar la permanencia en la capacitación, en un tercer encuentro”, reflejado en el tercer objetivo específico.

Acorde al objetivo general planteado de ejecutar espacios virtuales de capacitación, se busca que las docentes se motiven a enriquecer su formación a través de entornos virtuales de una manera que no le genere desgaste, por el contrario, sea un motor de actualización en sus propuestas pedagógicas. El entorno virtual facilita el esfuerzo del docente que demanda la capacitación el tiempo y espacio, permitiendo manejar su disponibilidad, ya que la comunicación sería sincrónica y asincrónica. Pero con el acompañamiento de la asesora pedagógica, quien como se planea en el cuarto objetivo específico conquistará “realizar un seguimiento del uso de los espacios virtuales de capacitación, a los docentes para garantizar la calidad de las prácticas pedagógicas”.

10. Conclusiones

El presente plan de intervención, logra alentar a los docentes de nivel inicial del Instituto Santa Ana, a capacitarse a través de entornos virtuales, en temáticas que reconozcan tener debilidad en su formación y experiencia docente. Ellos mejorarán su práctica, adquiriendo calidad y desarrollando destrezas frente a las diversidades de situaciones emergentes en los diferentes contextos áulicos, en el marco actual de una sociedad del conocimiento.

Se motiva a los docentes a realizar las capacitaciones, a través de dinámicas lúdicas en donde reconozcan en que temáticas se consideran hábiles y encuentran dificultad a la hora de entrar en la dinámica áulica. Esta metodología genera a los docentes en los encuentros presenciales la predisposición a encontrarse en espacios virtuales, superando así la problemática institucional que son los escasos espacios de capacitación docente y cumple con el objetivo general de ejecutar espacios virtuales de capacitación, destinado a docentes de Nivel Inicial del Instituto Santa Ana, para fortalecer las propuestas pedagógicas.

Al desarrollar la propuesta se encontraron aspectos superadores que dan forma y entereza al plan reflejado en fortalezas del plan de intervención. Tales como:

- la dinámica lúdica que genera un entusiasmo, motivando el transitar y culminar la capacitación,
- la amplia disponibilidad horaria, para realizar los encuentros virtuales en una comunicación asincrónica,

- la especificación de la propuesta atendiendo exclusivamente a intereses propios de la institución, recolectados en los encuentros presenciales y la reunión con los directivos.

Se encuentra una debilidad en este plan, lo cual resulta limitante, efectivizar la calidad de las prácticas pedagógicas, al concretar la práctica en el aula, lo que se debe tener en cuenta para mejorar el plan de intervención y que se optimice su función. La debilidad fundamental, es que escapa a este plan un seguimiento más profundo de la puesta en marcha en la práctica en las salas de nivel inicial, de las temáticas adquiridas a lo largo de la capacitación.

Si bien se trabaja en el último encuentro una dramatización sobre una planificación vivida en el aula, en busca de una reflexión enriquecedora, se deja cabos sueltos para ajustar la propuesta al espacio áulico. Para darle continuidad al beneficio de la capacitación, se sugiere elaborar una estrategia institucional sobre la aplicación de los temas adquiridos en la capacitación en entornos educativos virtuales.

11. Referencias

- American Psychological Association (APA). (2010). Manual de publicaciones de la American Psychological Association (3.a ed.). México, D. F., MX: Manual Moderno
- Badía, A y Barberà, E (2004) *Educación con aulas virtuales Orientaciones para la innovación en el proceso de enseñanza y aprendizaje*. Madrid: Antonio Machado Libros SA

- Barberá, E (2008) “Aprender e-learning” México: Paidós. Recuperado de:
https://books.google.com.ar/books?id=NI2YAG2ELAgC&pg=PT21&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false
- Beech, J. y Larrondo M. (2007) La inclusión educativa en la argentina de hoy. Definiciones, logros y desafíos a futuro. *Taller regional preparatorio sobre educación inclusiva. América Latina, Regiones Andina y Cono Sur*. Recuperado de:
http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Inclusive_Education/Reports/buenosaires_07/argentina_inclusion_07.pdf
- Fernández, Moreno, Sierra, Martínez (2011) *Uso de estándares aplicados a tic en educación*. Madrid. Recuperado de:
file:///C:/Users/educacion%203.0/Documents/seminario%20final/M4_Uso%20de%20estandares%20aplicados%20a%20TIC%20en%20educacion.pdf
- Gros, B. y Silva, J. (2005). La formación del profesorado como docente en los espacios virtuales de aprendizaje. *Revista Iberoamericana de Educación*, vol.1(36), 1681-5653. Recuperado de http://www.campus-oei.org/revista/tec_edu32.htm
- H2isa [Nombre de usuario]. (2014). Institucional. Recuperado de <http://www.institutosantaana.edu.ar/project/>
- Larrauri Choque, R. (2009). Ecosistema educativo y fracaso escolar. *Revista Iberoamericana de Educación*, 49(4), 1-9. Recuperado el 19 de 05 de 2020. Recuperado de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/2967.pdf>

- Ley 26206. (2006). Ley de Educación Nacional. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley-de-educ-nac-58ac89392ea4c.pdf>
- Ley 9870. Ley de Educación de la provincia de Córdoba. La Legislatura de la Provincia de Córdoba. Recuperado el 22 de 05 de 2020. https://www.cba.gov.ar/wp-content/4p96humuzp/2012/06/edu_Ley98707.pdf
- Ramírez Carbajal, A. (2005). Reseña de "Estrategias docentes para un aprendizaje significativo" de Frida Díaz Barriga Arceo y Gerardo Hernández Rojas". *Revista interinstitucional de investigación educativa Tiempo de Educar*, 6(12), 397-403. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/311/31161208.pdf>
- Spakowsky, E. (2011). *Prácticas de evaluación en el nivel inicial: Desarrollo histórico, análisis crítico propuestas superadoras*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.
- Tessier, R. (1994). Dimensiones ecológicas de la familia: la situación social de los niños. *Revista PUCP Pontificia Universidad Católica del Perú*, XII(1) 24-32.