



Universidad Siglo 21

Trabajo Final de Grado: Plan de Intervención

Carrera: Licenciatura en Educación

Título del Plan de Intervención: Capacitación y Formación Permanente “Educare en el Siglo XXI, Calidad Educativa y Rediseño del Rol Docente”

Autora: Susana Cristina Giménez

DNI 24.585.325

Legajo: VEDU11714

Profesora Tutora: Débora Brocca

Mercedes (Bs. As), Noviembre de 2020

INDICE

Resumen y Palabras claves	3
Introducción.....	4
Instituto Santa Ana.....	6
Plan de Intervención.....	12
Objetivos Generales y Específicos.....	13
Justificación.....	16
Marco Teórico.....	18
Actividades.....	22
Cronograma.....	26
Recursos.....	29
Presupuesto	30
Evaluación.....	31
Resultados esperables	33
Conclusión.....	35
Referencias	37

RESUMEN PALABRAS CLAVES

Este trabajo tiene como objetivo presentar la elaboración y la descripción de la ejecución del Plan de Intervención titulado: **Capacitación y Formación Permanente “*Educare en el Siglo XXI, Calidad Educativa y Rediseño del Rol Docente*”** pensado para que se lleve a cabo en el Instituto de Gestión Privada Santa Ana, ubicado en la ciudad de Córdoba, Provincia de Córdoba, Argentina.

OBJETIVO GENERAL: Este Plan de acción se propone generar un espacio de Capacitación y de Formación permanente para todos los docentes del Instituto Santa Ana de todos sus Niveles educativos y área curriculares. Es necesario nutrir, alimentar (Educere) los conocimientos, habilidades y actitudes de los docentes para brindar una mejor calidad educativa, este es el objetivo general por el cual se crea este Plan, poner énfasis en la Formación Docente permanente, como medio para adquirir herramientas, habilidades y saberes que ayuden a la profesionalización del rol docente, a enfrentar los desafíos y los cambios vertiginosos que se viven en la sociedad actual. Sociedad en donde los avances tecnológicos marcan una nueva forma de vivir y comunicarse.

ACTIVIDADES INVOLUCRADAS: Se llevará a cabo a través de Talleres sobre diversas temáticas que involucran a todas las áreas y Niveles educativos de la institución de forma presencial y/o virtual.

MÉTODOS: las actividades se realizarán a través de varios Encuentros en los que se desarrollarán diversas temáticas mediante exposición, diálogo, reflexión. Intercambio de ideas y trabajos en equipos.

MATERIALES: Se confeccionarán módulos, folletos, diseños web para la transmisión del contenido de curso y se ajustarán de acuerdo a las necesidades y temática abordada.

RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES: Frente a estos cambios, los docentes son el recurso humano fundamental del proceso de enseñanza -aprendizaje y para esto deben estar a la altura de las circunstancias. Rediseñar su rol para responder a las demandas de los alumnos y a los cambios de paradigmas que lo ubican en rol activo. La capacitación y formación permanente prepara al docente, lo convierte en un alumno durante toda su vida, conduciéndolo al proceso permanente de “aprender a aprender” y así poder brindar a los alumnos “una educación de calidad con calidez humana”, tal como lo afirma el lema de la institución.

PALABRAS CLAVES: Capacitación Permanente- Rol Docente- Calidad- Educación - Rediseño

INTRODUCCIÓN

Plan de Capacitación y Formación Permanente “Educare en el Siglo XXI, Calidad Educativa y Rediseño del Rol Docente”

Para desarrollar el TFG fue elegido el Plan de Intervención con el objetivo de ser aplicado en el Instituto Santa Ana. Este Plan consiste en poner en práctica un proyecto de Capacitación y Formación Docente Permanente, destinado a todos los docentes de todos los Niveles educativos y las distintas áreas curriculares, para brindar una mejor calidad educativa. El lema de la institución es: “Una educación de calidad, con calidez humana”. A fin de responder a la necesidad de acrecentar los espacios y/o actividades de capacitación docente, tal como lo confirma la evaluación institucional realizada el año pasado, se ha puesto en marcha la realización del Proyecto titulado: Plan de Capacitación y Formación Permanente “Educare en el Siglo XXI, “Calidad educativa y Rediseño del Rol Docente”

El Instituto Santa Ana tiene un fuerte compromiso con los valores humanos que se encuentra explícitos en su educación, cuya misión es desarrollar el SABER, SABER RAZONAR Y SABER SER, este compromiso es aplicable también al fortalecimiento de la formación de los docentes, para que desarrollen al máximos sus capacidades y brindar una educación de calidad a los alumnos. Teniendo en cuenta los valores que guían al Instituto Santa, el recurso humano es lo más valioso que tiene la institución y como tal debe ser el centro de todas las actividades que lleven a cabo y este proyecto que apunta al crecimiento y desarrollo de las capacidades que hagan de la tarea educativa un trabajo de calidad.

“El activo más valioso que poseen las organizaciones y para el caso particular de las instituciones de educación es sin duda el recurso humano, personas que son quienes se encargan justamente de realizar las diversas actividades encaminadas a lograr los propósitos institucionales. Para ello y considerando que hoy en día el avance de las tecnologías de la comunicación y la exigencia de una mayor productividad, demandan irremediamente mejores niveles de competencia en los docentes de las instituciones educativas. La calidad de los docentes y su capacitación profesional permanente siguen siendo fundamentales para lograr la educación de calidad que requiere nuestro país.” (Rodríguez Vite, 2017)

Como lo expresa Rodríguez Vite en el párrafo anterior el mayor valor que poseen las instituciones son el recurso humano, las personas que deben llevar a cabo las actividades que proyecta la institución. Para lograr un producto de calidad es necesario que las capacitaciones al personal docente sean permanentes y continua. Atendiendo a esta

necesidad y para hacer realidad el lema del Instituto Santa Ana “Una educación de calidad, con calidez humana” se apunta al crecimiento y al desarrollo de las habilidades profesionales de los docentes en todas sus dimensiones (Conocer-Hacer-Ser) dándoles así herramientas para responder a las demandas que se le presenten a diario en su tarea educativa. A partir del análisis de la evaluación Institucional que se dio a conocer a través del D.A.F.O (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) se detectó como Debilidades de la Institución el escaso espacio para la investigación y la capacitación docente. Esta última es la problemática o necesidad a resolver con este Plan de acción.

El Plan de Intervención titulado Plan de Capacitación y Formación Permanente “Educar en el Siglo XXI, Calidad educativa y Rediseño del Rol Docente, se desprende de La línea temática MODELOS DE APRENDIZAJES INNOVADORE y tiene como objetivo fortalecer una de las debilidades de la institución: el escaso espacio para la capacitación docente.

La Capacitación Permanente de los Docentes crea nuevos aprendizajes, innovando las prácticas educativas y rediseñando de forma continua el rol del educador, el cual cumple un papel relevante como mediador entre el alumno y el conocimiento.

Mediante la puesta en marcha del Plan de Capacitación Permanente el docente descubrirá nuevas formas de transmisión de los contenidos y facilitará los procesos de aprendizajes. El Rediseño del Rol Docente consiste en generar proyectos, planificaciones que se adecuen a la formación de alumnos del Siglo XXI, brindando una educación de calidad académica y humana.

INSTITUTO SANTA ANA

El **Instituto Santa Ana** es un colegio de gestión 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 idioma inglés. Se detallan la fuente de información de los datos que consignan en el apartado A (Datos Generales):

A-Datos Generales

El Instituto Santa Ana se encuentra ubicado en la calle Ricardo Rojas n° 7253, Barrio Argüello de la localidad de Córdoba (Código postal: 5147) Argentina.

Contactos:

- **Teléfonos:** 03543 42-0449 -+54 9 11 2234 2308
- **E-mail:** info@institutosantaana.edu.ar
- **E-mail del Director General:** bergelrd@yahoo.com.ar
- **Página Web:** www.institutosantaana.edu.ar
- **Facebook:** www.facebook.com/SantaAnaInstituto

B- Historia

El Instituto Santa Ana es un colegio de gestión privada bilingüe (castellano-inglés), mixto y laico de doble escolaridad obligatoria a partir de la Sala de 5 años., cuenta con la orientación en Humanidades y Ciencias Sociales especializada en idioma inglés (H2isa, 2014).Esta conformado por los tres niveles educativos: Inicial, Primario y Secundario.

El instituto Santa Ana está cumpliendo 40 años de su fundación. En aquellos momentos las familias fundadoras necesitaban crear un espacio de formación bilingüe español- Inglés para sus hijos, ya que en la zona no existía. Así, se logró fundar de una escuela con nivel inicial, primer y segundo grado en el año 1980.

Se comenzó por adquirió una propiedad compuesta por una casona amplia y un gran espacio verde donde comenzaron a funcionar las aulas y las dependencias administrativas. Posteriormente, se construyó el edificio principal, se adaptó la casona a oficinas y se adosaron nuevas zonas para el comedor y la Sala de Computación.

La propuesta pedagógica inicial se caracterizó por desarrollar la persona en su ser integral y para ello se tuvo en cuenta una educación personalizada y dialógica en la que el alumno tenga una

participación activa en su desarrollo, de este modo la institución se fundamenta en una perspectiva constructivista del proceso de enseñanza aprendizaje.

El objetivo de instituto Santa Ana era lograr que los alumnos crecieran sintiendo el placer de aprender, de ser respetados en sus procesos personales, en una comunidad donde sus padres fueran protagonistas al lado de sus docentes.

Las actividades comenzaron en marzo de 1980 con la sala de jardín de infantes, primero y segundo grado, con un total de 52 alumnos. 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 los comienzos se constituye como sociedad anónima, compuesta por tres inversores: uno, encargado del aspecto pedagógico, y dos, del administrativo. Con el tiempo se fueron yendo los inversores (el que se encargaba de lo pedagógico entre 1985 y 1986), de modo tal que hacia el año 2008 solo quedaba uno de los fundadores

Finalmente, la inauguración de la institución, que se concretó en 1980 en un predio muy amplio en donde existía una casona antigua. La construcción del edificio de primaria y secundaria, que fue la ampliación más significativa de la institución hasta el momento. La remodelación y transformación de unas caballerizas en el módulo de nivel inicial. El primer egreso del secundario, en donde se visualizaba el trabajo humano y pedagógico de año. El alquiler de una casona antigua para la ampliación de la infraestructura (sala de nivel inicial y salón de usos múltiples).

C- Misión y Valores

El Instituto Santa Ana tiene un fuerte compromiso con los valores humanos que se encuentra explícitos en su educación, cuya misión es desarrollar el SABER, SABER RAZONAR Y SABER SER, formación que abarca al sujeto en su integralidad y que abarca la implementación de dicha modalidad en ambos idiomas.

El Instituto Santa Ana garantiza la formación integral y permanente del alumno a través del cultivo de valores morales, sociales y el desarrollo de las competencias intelectuales y actitudinales que lo conduzcan a su autoeducación para concretar su proyecto de vida.

El objetivo fundamental de la institución es el cultivo de valores y actitudes, que respondan a las aspiraciones de cada uno de sus integrantes, basada en el cumplimiento pleno de su función.

La misión del Instituto Santa Ana es ofrecer un ambiente adecuado para la concentración, el estudio, la experimentación, la investigación y la búsqueda de ideas de exploración, de descubrimiento, de acción, de trabajo y de producción de donde se construya permanentemente un saber no acabado y que cada alumno sea protagonista en su propio crecimiento. Para ello es de suma importancia la formación de un equipo docente que acompañe un trabajo cooperativo y participativo.

En cuanto a la visión de la institución, ve a cada alumno 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. Apuntando a desarrollar la autoestima y la empatía. La educación, al dirigirse a todo el ser humano, encontrará su fundamento en reconocerlo como ser individual, singular e irreplicable, abierto a los demás, capaz de comunicarse, libre, responsable, trascendente y vital.

La misión del docente es fundamentalmente asumir un papel de mediador entre el educando y el conocimiento y de facilitador de los procesos de aprendizaje.

La misión a la que todos los integrantes de la institución es trabajar para la excelencia académica, formar personas intelectualmente activas, autónomas, curiosas e interesadas por el conocimiento, alumnos que observan atentos, que experimentan, que ensayan, que argumentan, que aceptan equivocarse para conseguir cada vez mejores niveles de producción, de reflexión y de objetividad en el hacer y el sentir de sí mismos y de los otros. Se trata de brindar una enseñanza personalizada, construida desde un trabajo en equipo interdisciplinario y articulado, priorizando el crecimiento de cada alumno y estimulando sus capacidades individuales. Se intenta abrir caminos a múltiples experiencias, creando escenarios diferentes que promuevan los distintos aprendizajes y el pensamiento crítico de los alumnos.

D- Espacios: edificio, instalaciones

El Instituto Santa Ana cuenta con las siguientes instalaciones propias:

* **Diecinueve aulas:** 14 están distribuidas en el edificio principal de la escuela, 2 en la casona antigua y 3 en el módulo de nivel inicial. Tienen sillas y mesas para aproximadamente 30 estudiantes, las cuales se encuentran dirigidas a un pizarrón instalado en la pared cercana a la puerta de entrada y salida. Cada aula cuenta con material didáctico y mobiliario para el docente, con iluminación eléctrica e iluminación natural que ingresa por las ventanas que dan hacia el exterior. La disposición de las aulas de nivel inicial es diferente: se trabaja en mesas redondas que cuentan con aproximadamente 10 lugares y todas las aulas poseen calefacción.

* **Tres baterías de baños para estudiantes:** estos se dividen en baños para varones y mujeres y cuentan con sanitarios, lavatorios de manos y un espejo en cada batería. Tienen solo luz eléctrica y una sola puerta de entrada y salida.

***Dos baños para personal docente y no docente:** están conformados por un lavatorio, un inodoro y un espejo. Tienen luz eléctrica.

***Un baño para discapacitados:** cuenta con una sola puerta de entrada y salida con medidas reglamentarias. En su interior posee inodoro con barandas, lavatorio y espejo. Tiene luz eléctrica.

***Oficinas para Representante legal** (2), dirección primaria (1), dirección secundaria, dirección inicial (1) y de coordinación (1): se encuentran a la derecha del ingreso principal de la escuela. Cuentan con divisiones para cada espacio y puertas en cada habitación. Cada una tiene una computadora, escritorios, sillas y armarios.

* **Un laboratorio:** cuenta con una mesa de experimento con bacha, material de laboratorio y video.

***Un salón comedor:** tiene capacidad para 150 comensales.

***Un vestíbulo de ingreso:** con sillones, escritorio, una computadora.

***Dos oficinas administrativas:** cuentan con escritorios, computadoras y armarios.

***Una sala de profesores:** se ingresa a ella a través del comedor o por el patio. Tiene pava eléctrica, heladera y una mesa con unas aproximadamente entre 8 y 10 sillas.

***Una celaduría:** cuenta con tres escritorios, tres computadoras y armarios.

* **Salas:** Departamento de Educación Física, Documentación, Material Didáctico, etcétera.

***Una cantina:** frezar, heladeras y estanterías.

***Un salón de usos múltiples.**

***Una sala de laboratorio informático:** está adecuada y acondicionada con computadas para todo el curso. Tiene luz eléctrica, luz natural proveniente del exterior y una puerta (dos hojas, con rejas) de entrada y salida.

***Una biblioteca:** tiene un escritorio, una computadora, una pizarra, tres mesas, veinticuatro sillas, juegos lúdicos varios y calefactor. Cuenta con aproximadamente 5000 libros clasificados:

enciclopedias, material de consulta, literatura infantojuvenil, videoteca y hemeroteca. Posee luz natural y eléctrica y una puerta de entrada y salida.

***Una cocina:** cuenta con dos cocinas industriales, una heladera, un freezer, una mesa, cinco sillas, un armario, dos mesadas con bacha para lavar utensilios. Además, tiene luz eléctrica y gas natural y un comedor conectado a la cocina.

***Un patio:** cuenta con un mástil y es muy amplio.

***Dos playones deportivos:** cuentan con una cancha de básquet, dos canchas de vóley y una cancha de fútbol 7 de césped sintético.

* **Una casona antigua:** es independiente del resto de las instalaciones y cuenta con dos aulas, sanitarios y un salón de usos múltiples.

***Una granja:** tiene gallinas, gallos, una oveja, pavos y patos.

***Una huerta**

* **Nuevo edificio:** destinado para el nivel inicial, contará con tres aulas y se encuentra en construcción, la cual finalizará en 2019.

Los espacios están distribuidos en tres edificios

E- Comunidad Educativa

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. A partir del año 2019, se

sumará uno para el nivel inicial inglés. Además, hay dos para el nivel primario, castellano e inglés, y dos para el nivel secundario, castellano e inglés.

* **Personal docente y no docente** – 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.

***Familias:** Las familias que conforman la comunidad educativa, en un alto porcentaje, poseen trabajo estable y sus ingresos son producto de diversas ocupaciones, entre las que se pueden destacar: profesionales y ejecutivos de empresas. La familia participa activamente en distintos eventos escolares

* **Alumnos:** La institución cuenta con un total de 407 estudiantes destruidos en los tres niveles.

II- PLAN DE INTERVENCIÓN:

Plan de Capacitación y Formación Permanente “Educare en el Siglo XXI, Calidad Educativa y Rediseño del Rol Docente”

Este Plan de Intervención titulado “Plan de Capacitación y Formación Permanente: *Educare en el Siglo XXI, Calidad educativa y Rediseño del Rol Docente*” hace alusión a la necesidad de generar cambios y estar abiertos a la formación permanente de los docentes de la institución, como herramienta para redefinir el rol y así lograr un mejor desempeño en el acompañamiento y guía del alumno, ajustando sus prácticas a los desafíos que se presenta a diario y brindando una mejor calidad educativa.

Se considera imprescindible hablar de Rediseño del Rol Docente, tal como lo manifiesta la Unesco en un Documento titulado “Declaración Mundial de la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y acción” afirma: “El rediseño implica, pues, un cambio fundamental en el papel del profesor, de ser una persona que selecciona el conocimiento a transmitir, que lo presenta a los alumnos y que evalúa su aprendizaje, pasa ahora a ser, en cuanto facilitador del autoaprendizaje, un profesor que actualiza y valora constantemente la información que va a ofrecer a sus alumnos, lo cual requiere una permanente tarea de investigación y actualización en su área de conocimiento” (Unesco, Paris, 1998)

A partir del análisis de la situación Institucional del Instituto Santa Ana, que se dio a conocer a través del D.A.F.O (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades), en la cual se detectó que una de las Debilidades que tiene la Institución: el escaso espacio para la investigación y la capacitación docente. Plan de Capacitación y Formación Permanente “*Educare en el Siglo XXI Calidad educativa y Rediseño del Rol Docente*” responde a la necesidad de mejorar y fortalecer la formación del plantel docente de la institución. Generando medios que fortalezcan tal debilidad.

III- OBJETIVOS

En el siguiente cuadro se especifican los objetivos del Plan de acción Titulado “**Plan de Capacitación y Formación Permanente “Educare en el Siglo XXI, Calidad educativa y Rediseño del Rol Docente”**”

<p>1- ¿Qué se quiere hacer?</p>	<p>Objetivo General: Capacitar a los docentes de las diversas Áreas Curriculares y Niveles educativos (Inicial, Primario, Secundario y Superior) de forma permanente y continúa.</p> <p>Concreción: Se llevará a cabo mediante la coordinación de un equipo interdisciplinario de profesionales, coordinados por una Licenciada en Educación, cuya función es lograr el trabajo en equipo de Docentes Capacitadores, Agentes Externos y Docentes de la institución, a través de talleres, cursos, jornadas, charlas. Esto responde a la necesidad de generar espacios de Capacitación docente permanente, para fortalecer, una de las debilidades detectada en la Institución a partir del análisis que se dio a conocer a través del D.A.F.O (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades). Para este fin se pensó este Plan de Capacitación y Formación Permanente para docentes: “Educare en el Siglo XXI: “Calidad educativa y Rediseño del Rol Docente</p>
<p>¿Por qué se quiere hacer?</p>	<p>Incrementar la calidad educativa a través de la Formación Docente Permanente, brindar herramientas que favorezca a la calidad educativa y el educador sea capaz de Conocer, Comprender, esclarecer los nuevos escenarios educativos, promover nuevas metodologías didácticas, identificar y resolver problemáticas relacionados con el proceso de enseñanza- aprendizaje del</p>

	alumno. Favorecer la Calidad Educativa que brinda la institución a los alumnos.
¿Para qué se quiere hacer?	Para responder a las necesidades de formación que requieran los docentes del Siglo XXI ante los nuevos escenarios de aprendizaje que se presentan.
¿A quién está dirigido?	A todos los docentes de todos los Niveles (Inicial, Primario, Secundario) y áreas curriculares del Instituto Santa Ana.
¿Cómo vamos a hacerlo?	A través de charlas, conferencias, talleres, seminarios presenciales y/o virtuales. Las actividades se realizarán con inscripción de los docentes, previo a esto se elabora una planificación de los contenidos, pasos a seguir, encargados de la actividad y tiempo de desarrollo.
¿Qué vamos a hacer?	Crear un grupo de docentes capacitadores para generar Proyectos de Formación Docente permanente. Luego se planificarán las actividades a desarrollar por áreas y niveles y se designará al Referente de cada Nivel para Coordinación y Comunicación de los Proyectos, a fin de ser difundido por todos los medios de comunicación institucional (Correos electrónicos, Redes,)
¿Cuándo vamos a hacerlo?	Durante todo el ciclo lectivo, variando temáticas y plazos de desarrollo. Las actividades se planificarán por semanas, meses u horas, dependiendo la temática.
¿Quiénes van a hacerlo?	Una Licenciada en Educación que coordinara el trabajo del Equipo de Docentes capacitadores, Referentes de Niveles agentes externos a la institución y personal del Gabinete Psicopedagógico.

OBJETIVOS

Objetivo General:

Capacitar a los docentes de todos los Niveles Educativo y áreas curriculares a fin de incrementar conocimientos, habilidades y actitudes que actualicen su Formación Profesional y desarrollen todo su potencial a fin de brindar una mejor calidad educativa a los alumnos.

Nutrir, alimentar (Educere) los conocimientos, habilidades y actitudes de los docente para brindar una mejor calidad educativa.

Redefinir el rol docente teniendo en cuenta los siguientes objetivos:

- Desarrollar el manejo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC)
- Seleccionar, utilizar, diseñar y producir materiales didácticos con TIC.
- Evaluar aplicando diversidad de formas e instrumentos.
- Innovar a través de las Nuevas Didáctica basada en la investigación.
- Crecer en los aspectos éticos y socializadores.
- Incrementar capacidades de liderazgo, incorporando nuevos conocimientos, estilos y técnicas de organización

Objetivos Específicos:

*Organizar un Equipo de Docentes capacitadores especialistas en las diversas áreas curriculares, encargados de diseñar, organizar y ejecutar los proyectos de capacitación docente en todas sus formas Talleres, Conferencias, Seminarios, Jornadas, Debates, Charlas, Encuentros, etc los integrantes del Equipo pueden ser agentes internos, como externos

*Elaborar talleres sobre Nuevas didácticas y Evaluación y su aplicación en las distintas áreas curriculares para lograr innovación en los recursos didácticos y en las estrategias metodológicas y evaluativas del proceso de enseñanza- aprendizaje.

*Capacitar a través de charlas, conferencias, debates sobre el desarrollo liderazgo docente, como organizador de nuevas propuestas pedagógicas didácticas, siendo un facilitador y/o guía del proceso de enseñanza – aprendizaje del alumno.

* Crear Proyectos abiertos a la Cooperación y al Encuentro dentro de la institución o con otras instituciones de la zona, Escuelas, Universidades, Iglesias, Hospitales, Bibliotecas, etc.

IV- JUSTIFICACIÓN

En el tiempo que vivimos, es necesario formar docentes innovadores, flexibles, creativos, comprometidos y preparados para asumir los desafíos del Siglo XXI, para lograr un cambio consciente en ellos que genere preguntas permanentes sobre la redefinición de su rol, ya que está atravesado por una sociedad cambiante y llena de incertidumbres, en la que el avance tecnológico lo ha invadido todo. Los alumnos que estamos formando son internautas, la tecnología forma parte de sus vidas desde que nacieron, por eso los docentes deben tener una formación sólida en TIC para utilizar todo el potencial que contienen y convertirla en herramientas pedagógica didáctica, que faciliten el proceso de enseñanza- aprendizaje.

El lema del Instituto Santa Ana es “Calidad Educativa, Calidez humana”, debemos apuntar a desarrollar el capital humano que es lo más valioso que tenemos y para ello se ofrece un Plan de Intervención que pone el foco en la Capacitación y Formación Docentes Permanente, en todas las áreas curriculares, a fin de desarrollar todas las potencialidades al máximo y brindar así a los alumnos una educación de calidad.

Debemos responder a la misión de la Institución que es desarrollar el SABER, SABER RAZONAR Y SABER SER, esta formación que abarca al sujeto en su integralidad y para lograr esto debe empezar por la formación y capacitación de los docentes que son los encargados de guiar y responder a las inquietudes y desafíos que presentan los alumnos en sus actividades escolares.

Por todo lo dicho adherimos a la afirmación de Rodríguez Vite (2017) “El profesor tiene la responsabilidad de formar a los alumnos en todos sus aspectos y si éste no cuenta con los saberes necesarios no podrá transmitirles conocimientos a los educandos es por ello que el profesor debe de conocer perfectamente los contenidos de enseñanza para saber lo que se enseña y saberlo enseñar ya que si no se usan las estrategias indicadas con los alumnos se puede perder el proceso de enseñanza- aprendizaje.” (pp.4.)

Esta Formación debe abarcar toda su vida laboral ya que vivimos en una sociedad cambiante y continuamente presenta retos que los docentes deben enfrentar. Por eso no debemos descuidar este aspecto que aparece como una debilidad en la Evaluación realizada en la institución. Esto afecta directamente la calidad de la educación que se trasmite a los alumnos. Debemos estar un paso adelante, a fin de incrementar la excelencia educativa de la institución en todos sus niveles y áreas de enseñanza- aprendizaje. Por eso no es un detalle menor, es una necesidad imperiosa a la que debemos responder.

La necesidad de capacitar para el mundo del trabajo lo afirma la UNESCO (2019) “En un contexto económico caracterizado por los cambios y la aparición de nuevos modelos de producción basados en el saber y sus aplicaciones, así como en el tratamiento de la información, deberían reforzarse y renovarse los vínculos entre la enseñanza superior, el mundo del trabajo y otros sectores de la sociedad.”(p,p 7)

Afirma al respecto Zygmunt Bauman (2009) “La formación continuada no debería dedicarse exclusivamente al fomento de las habilidades técnicas y a la educación centrada en el trabajo, sino, sobre todo, a formar ciudadanos que recuperen el espacio público de diálogo y sus derechos democráticos, pues un ciudadano ignorante de las circunstancias políticas y sociales en las que vive será totalmente incapaz de controlar el futuro de éstas y el suyo propio.” (pp.15)

Siguiendo la afirmación de autor se destaca la Formación y la Capacitación permanente del docente de una forma integral, a tal fin se planifica hacer actividades que lleven a desarrollar no solo aspectos cognitivos, sino también habilidades emocionales, sociales y valores éticos. Identificar y fomentar el creciendo de actitudes de liderazgo y apertura en la organización de la práctica pedagógica y así lograr un verdadero encuentro pedagógico de la triada didáctica (Alumno- Contenido- Docente).

Focalizar en el desarrollo personal, profesional del docente, hace que crezca y se convierta en un ser integro, capaz de brindar una educación de calidad con calidez humana, abierto a la innovación con un pensamiento crítico de su desempeño a través de una autoevaluación continua.

La Capacitación Permanente y continua de los docentes permite sacar a la luz sus talentos y esto favorece a su desempeño en calidad y enriquece en la diversidad. Como consecuencia de esto la institución se verá beneficiada, ya que dinamiza el cambio y la optimización de los recursos tanto humanos, como financieros y materiales que hace al fortalecimiento de la calidad y la identidad de la misma. De este modo la institución contará con más recursos para monitorear la gestión y el quehacer educativo y así poder crecer cada vez más en todas sus dimensiones.

Es la Capacitación de los docentes, la que hace posible que se haga realidad la transformación de las personas y el contexto, brindando beneficios tanto al docente como al contexto (Institución) y a las personas (Comunidad educativa) con las que entra en contacto.

V- MARCO TEORICO

El rol docente ha ido cambiando a través del tiempo y esta última década ha sufrido un cambio vertiginoso debido al avance de las TIC que ha impactado en todos los ámbitos de la vida. Por tal motivo el docente, es un actor fundamental en el proceso enseñanza aprendizaje y debe adecuarse a estos cambios, adquiriendo nuevas habilidades y conocimientos y para ello es necesario que esté abierto a la capacitarse de forma permanente y continua, ya que la dinámica de este tipo así lo requiere, una educación para toda la vida.

Siguiendo el Informe Delors “La educación encierra un tesoro” (1996) que afirma “Pero además surge otra obligación que, tras el profundo cambio de los marcos tradicionales de la existencia, nos exige comprender mejor al otro, comprender mejor el mundo. Exigencias de entendimiento mutuo, de diálogo pacífico y, por qué no, de armonía, aquello de lo cual, precisamente, más carece nuestra sociedad”. (UNESCO,pag. 53)

Por tal motivo se debe fomentar desde el Estado políticas educativas que prioricen este aspecto que hace a un mejor desarrollo de la práctica docente. También las instituciones Educativas de gestión privadas deben contribuir con proyectos que enriquezcan y fortalezcan la capacitación permanentes de sus docentes para responder a las demandas que se presentan a diario.

Así mismo sostiene el Artículo publicado por la Revista colombiana “*Educación y Educadores*” (2004) “El docente es concebido como un actor fundamental del proceso educativo, sobre quien descansa la trasmisión y reconstrucción del conocimiento, que permite al individuo que se forma relacionarse con el legado de la humanidad y desarrollar las comprensiones que la transformación de las sociedades demanda”. (Revista Educación y Educadores. núm. 7, pp. 80)

El docente ejerce un rol importantísimo en el proceso enseñanza aprendizaje, ya que es guía a los alumnos, selecciona los recursos y la metodología a aplicar en el proceso de enseñanza aprendizaje.

También lo afirma el Artículo publicado por la Revista *Educación y Educadores*: “Ejercer ese rol protagónico en la educación significa reconocer la institución educativa y, particularmente, el aula de clase como espacios materiales y simbólicos de distribución y recreación de saber, como espacio vivo de interacción, donde se ponen en juego los múltiples factores y condiciones que facilitan la enseñanza y el aprendizaje o generan problemas relacionados con ellos”. (, núm. 7, 2004, pp. 80)

El docente juega un rol fundamental en el proceso de Enseñanza- aprendizaje y su desempeño repercute en la calidad de la educación que se brinda. Por eso es necesario que el docente reciba

una Capacitación y Formación Permanente para que el intercambio en el acto educativo sea cada vez más eficaz y adecuado.

Frente a la pregunta “¿Qué Capacitación?”, responde Espinosa (2012) “ Ésta se puede definir como: Acción destinada a incrementar las aptitudes y los conocimientos del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específico e impersonal. (pág. 40).

Precisamente es la Capacitación de los docentes, la que hace posible que se haga realidad la transformación de las personas y el contexto, brindando beneficios tanto al docente como al contexto (Institución) y a las personas (Comunidad educativa) con las que entra en contacto.

Sostiene Espinosa (2012) “Continuando con esta lista de beneficios, la capacitación en las instituciones educativas permitirá monitorear la gestión y quehacer educativo orientado a la identidad de la institución educativa”. (pag.40)

Por lo tanto, la Capacitación Docente mejora la calidad educativa, porque promueve los cambios profundos y necesarios para adecuar los medios, técnicas, herramientas, contenidos, procedimientos y actitudes que ayudan a resolver situaciones problemáticas, logrando aprendizajes significativos.

El texto publicado por la UNESCO, titulado “Formación docente: un aporte a la discusión” (2002) afirma con respecto a la Calidad educativa, la Formación y el rol docente lo siguiente: “Mejorar la calidad de la educación significa promover procesos pedagógicos en el aula. Esto requiere establecer cambios más profundos en todas las dimensiones, principalmente en la formación de los docentes y en cómo éstos plantean el desarrollo de su labor profesional en el centro educativo.

La concepción de la enseñanza y del aprendizaje han sufrido transformaciones significativas, con importantes consecuencias sobre la forma de entender qué y cómo los estudiantes aprenden, y por consiguiente, qué y cómo se debe enseñar.

En la actualidad, las tareas tradicionales de los docentes se han diversificado, puesto que para favorecer la diversidad y propiciar aprendizajes efectivos, los docentes deben considerar las distintas historias, trayectorias, situaciones, capacidades y expectativas que tienen los estudiantes. En este contexto, el rol del docente contempla una nueva concepción en el desarrollo de su profesión”. (UNESCO/OREALC. Formación docente: un aporte a la discusión. La experiencia de algunos países. Santiago, Chile, 2002.pag. 9)

En el contexto del siglo XXI no podemos olvidar el avance y desarrollo de las TIC. Es importante aprovechar el potencial de las tecnologías con la intención de cerrar todas las brechas que se presentan en el desempeño de los docentes en el aula, **para eso las instituciones educativas deberán contar con planes de Formación que incluyan actualizaciones continuas y adecuadas** que les permitan a los docentes a acceder a promociones para un mejoramiento de su

calidad de vida. Al respecto dice Fernández Muñoz (2012) “No cabe duda de que las nuevas tecnologías están transformando la ecología del aula y las funciones docentes, y estos cambios están induciendo una mutación sistemática en las teorías y en las prácticas didácticas. El desarrollo tecnológico actual nos está situando ante un nuevo paradigma de la enseñanza que da lugar a nuevas metodologías y nuevos roles docentes” (Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI 2012. Pag 4)

Las instituciones deben enfocarse en diseñar y aplicar proyectos de Capacitación y Formación Permanente para los docentes, esto derivará en la mejora de la calidad educativa que ofrece a sus alumnos.

Rodríguez Vite (2017) dice al respecto “Para las organizaciones educativas, la capacitación debe ser de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redundando en beneficios para la misma. La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización” (Importancia de la formación de los docentes en las instituciones educativas. Recuperado de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/huejutla/article/download/2219/4683?inline=1>)

La Formación y Capacitación Docente Permanente no es solo una necesidad individual del maestro, es una necesidad de la institución que apuesta a brindar Calidad educativa, como es el caso del Instituto Santa Ana, cuyo lema es “Calidad Educativa, Calidez Humana”.

Rodríguez Vite (2017) concluye “Por lo tanto la capacitación en las organizaciones educativas, son fundamentales para el cumplimiento de las necesidades y expectativas de sus clientes (estudiantes y padres de familia) pues al otorgar un servicio de calidad con docentes que presentan las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo el proceso de enseñanza – aprendizaje, provocara que los estudiantes vean su desarrollo profesional como un deseo de superación personal, mejoramiento de calidad de vida y mejores oportunidades laborales, es decir, un docente bien capacitado es señal de estudiantes bien preparados.” (Recuperado de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/huejutla/article/download/2219/4683?inline=1>)

El Instituto Santa Ana propone, desde su proyecto Institucional, la formación integral del hombre del nuevo siglo: la educación sustentada en los valores éticos, la conciencia del esfuerzo como medio para la superación personal y el logro de metas en una actitud de verdadero compromiso social y comunitario. Para lograr este propósito es necesaria la Formación y Capacitación Docente Permanente.

La Formación y Capacitación Docente Permanente genera a nivel institucional los siguientes beneficios: trabajar en la construcción de la identidad institucional, promocionar el liderazgo pedagógico y de Gestión, crecer en el trabajo colaborativo entre sus miembros, generar procesos de reflexión permanente sobre la propia práctica educativa, comprometer a los docentes con el desarrollo y crecimiento personal e institucional.

El Instituto Santa Ana valora la excelencia y la calidad de la educación que brinda a sus alumnos por eso se compromete a generar acciones que lo concreten, tal como lo firma en Plan Educativo Institucional **“La escuela promoverá teniendo en cuenta sus recursos humanos y materiales, la actualización permanente y dinámica, la profesionalidad y el compromiso de su equipo docente para asegurar la calidad educativa”** (Principio III de los Objetivos del PEI, Instituto Santa Ana)

Finalmente, el Instituto Santa Ana apela a la construcción colectiva del conocimiento, desde el deseo, la curiosidad, el uso de nuevas tecnologías compartidas y la idoneidad del personal docente para formar egresados preparados para la vida, muñidos de conocimientos, estrategias del conocimiento, pero fundamentalmente buenas personas.

VI- ACTIVIDADES

Plan de Acción: “Educare en el Siglo XXI “Calidad educativa y Rediseño del Rol Docente”

Las acciones que se desarrollaran para la puesta en marcha del Plan “Educare en el Siglo XXI “Calidad educativa y Rediseño del Rol Docente” se llevaran a cabo a través de Conferencias, Talleres, Jornadas, Seminarios presenciales y/o virtuales durante todo el año con diversas temáticas y para los distintos Niveles y áreas Curriculares. Para comenzar a ejecutar el Plan acción se toma como factores determinantes la mejora de la atención, la comunicación de los alumnos y la necesidad de los docentes de formarse para lograr que la planificación docente sea acorde al contexto y necesidades de los alumnos. También se pone como centro de la capacitación docente el desarrollo de habilidades tecnológicas para la utilización de los recursos didácticos que ella ofrece.

El “Educare en el Siglo XXI “Calidad educativa y Rediseño del Rol Docente” tiene programado ir generando medios de capacitación a lo largo de todo el año y los siguientes para garantizar una formación permanente y continua.

El Plan se llevará a cabo en una primera parte poniendo el foco de atención en tres temáticas que hacen a la mejora del Aprendizaje de los alumnos y la Formación de los Docentes:

- 1- **Incrementar la atención y desarrollo del vocabulario y la comunicación de los alumnos**, para ello se implementará una Capacitación para los docentes de todos los niveles en Programación Neurolingüística (PNL) como herramienta para la mejora del aprendizaje. El Cuadro 1 describe los Contenidos, Objetivos, Actividades, Plazos y Responsables del Taller
- 2- **Capacitar a los Docentes del Nivel Inicial** para que seleccionen, organicen sus prácticas pedagógicas, siguiendo una estructura didáctica de **Planificación** que favorezca el proceso de enseñanza – aprendizaje de los alumnos, teniendo en cuenta la diversidad. El Cuadro 2 describe los Contenidos, Objetivos, Actividades, Plazos y Responsables del Taller
- 3- **Capacitar a los Docentes** del Nivel Primario y Secundario la selección de materiales y recursos didácticos, **aplicando la tecnología**. El Cuadro 3 describe los Contenidos, Objetivos, Actividades, Plazos y Responsables del Taller

Se presentan a continuación los cuadros con la descripción de los Talleres que darán comienzo a la puesta en marcha del Plan de acción **Educare en el Siglo XXI “Calidad educativa y Rediseño del Rol Docente”**

Actividad 1: El Taller de Técnica de Programación Neurolingüística

Contenidos	Objetivos	Actividades y Metodología	Plazos	Responsables
<p>1-Que es la PNL y sus aplicaciones.</p> <p>2-Componentes de la experiencia humana: pensamiento, emoción, conducta</p> <p>3- Canales sensoriales: cómo usarlo para mejorar la comunicación</p> <p>4-Lenguaje verbal y Lenguaje corporal</p> <p>5-PNL, Creatividad y Educación</p> <p>6-Técnicas de Evaluación</p>	<p>1- Mejorar la atención, la comunicación y la percepción los estudiantes para lograr un mejor desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.</p> <p>2-Capacitar a los Docentes todos los Niveles educativos Inicial, Primario y Secundario Programación Neurolingüística a fin de aprovechar las técnicas que ofrece para el desarrollo cognitivo y lingüístico del alumno.</p>	<p>El Taller de técnica de programación Neurolingüística se realizará en 8 encuentros.</p> <p>La temática a desarrollar contará con la guía y acompañamiento de los Especialistas que guiará el proceso de enseñanza-aprendizaje aplicando distintas estrategias didácticas, acordes al contenido a desarrollar.</p>	<p>El taller tendrá una duración de 2 meses y se cursará 1 vez por semana 2 horas.</p>	<p><u>Coordinador:</u> Licenciada en Educación: Sofía Vázquez Sobrado</p> <p><u>Responsible:</u> Prof. en Lengua y Literatura: Soledad Sulman, Especialista en Programación Neurolingüística.</p> <p>Equipo Multidisciplinario: Dr. Lionel Carlos Migueles Medico Neurólogo, Mariel Lozano Guerra, Especialista en P.N.L y la Licenciada en Psicopedagogía Loana Prado integrante del Gabinete de la Institución</p>

Cuadro 1: Descripción del Taller de Técnicas de Programación Neurolingüística.- Elaboración propia

Actividad 2: Taller de planificación didáctica en el Nivel inicial.

Contenidos	Objetivos	Actividades y Metodología	Plazos-Modalidad	Responsables
<p>1-La importancia de la planificación como herramienta didáctica.</p> <p>2-Funciones de la Planificación.</p> <p>3-Componentes de la planificación</p> <p>4-Encuadre de la planificación</p> <p>5-Modos de organización de la planificación en el nivel inicial</p> <p>6-El Proyecto institucional y los docentes</p> <p>7-Unidad Didáctica y Secuencias didácticas</p> <p>8- Conclusiones y evaluación de la planificación en el nivel inicial</p>	<p>Capacitar a los Docentes del Nivel Inicial</p> <p>Capacitar a los Docentes del Nivel Inicial acorde a las necesidades de niños de conocer, organizar y comprender los contenidos y el Medio donde viven.</p>	<p>Taller de planificación didáctica en el Nivel inicial.</p> <p>La temática a desarrollar contará con la guía y acompañamiento de la docente Robles Whurt que guiará el proceso de enseñanza-aprendizaje aplicando distintas estrategias didácticas con el fin de elaborar Planificaciones acorde a las necesidades del niño y su contexto y del PI. Se utilizaran mapas conceptuales, cuadernillos explicativos.</p>	<p>2 meses con una frecuencia de cursada 2 veces por semana de 1 hora y media de forma virtual a través de la Plataforma Meet</p>	<p><u>Coordinador:</u> Lic en Educación Sofia Vázquez Sobrado</p> <p><u>Responsable:</u> Docente responsable del Nivel Inicial Srta. Yanina Robles Whurt</p>

Cuadro 2: Descripción del Taller Planificación didáctica en el Nivel Inicial .Elaboración propia

Actividad 3: Taller “Innovar desde la tecnología, diseño y aplicación de materiales didácticos”

Contenidos	Objetivos	Actividades y Metodología	Plazos- Modalidad	Responsables
<p>1-Materiales y recursos y didácticos: tipologías y características.</p> <p>2- Diseño tecnológico-pedagógico.</p> <p>3-Diseño centrado en el estudiante y modelo de educación en línea.</p> <p>4- . Redes sociales y Herramientas de la Web 2.0.</p> <p>5- Estrategias de búsqueda, registro y licenciamiento abierto</p> <p>6-Materiales virtuales y su aplicación</p>	<p>Capacitar a los Docentes del Nivel Primario y Secundario en selección de materiales y recursos didácticos, aplicando la tecnología.</p>	<p>Taller “Innovar desde la tecnología, diseño y aplicación de materiales didácticos”</p> <p>Se conformarán equipos para la resolución de las actividades propuestas por el docente. Finalmente se hará una puesta en común de cada encuentro.</p>	<p>El taller tendrá una duración de 30 hs. reloj. Articuladas en 5 encuentros virtuales.</p> <p>El taller se realizará a través de la plataforma virtual que propone el docente a cargo del taller y consistirá en dar herramientas para favorecer el manejo de la tecnología y aplicarlas como medio que favorezca el proceso de enseñanza, de forma innovadora.</p>	<p><u>Coordinador</u> Lic en Educación Sofía Vázquez Sobrado</p> <p><u>Responsable:</u> Mgter. En Informática Marilis Rocca Integrante del Laboratorio de Informática del Instituto Santa Ana)</p>

Cuadro 3: Descripción del Taller “Innovar desde la tecnología, diseño y aplicación de materiales didácticos”. Elaboración propia.

VII- CRONOGRAMA

Taller de Técnica de Programación Neurolingüística

Actividades	Marzo 2021				Abril 2021			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Encuentro 1: Temas a desarrollar - Que es la PNL y sus aplicaciones. -Componentes de la experiencia humana: pensamiento, emoción, conducta. Exposición y dialogo								
Encuentro 2: - Temas a desarrollar Canales sensoriales: cómo usarlo para mejorar la comunicación- Ejercitación								
Encuentro 3: Temas a desarrollar Lenguaje verbal y Lenguaje corporal- Actividades y técnicas del Taller								
Encuentro 4: Practica de Ejercicios y técnicas								
Encuentro 5 Temas a desarrollar PNL, Creatividad y Educación. Elaboración de proyectos educativos aplicando PNL								
Encuentro 6: Practica de Ejercicios y técnicas- Actividades de técnicas del taller sobre los temas desarrollados.								
Encuentro 73: Temas a desarrollar Técnicas de Evaluación- Elaboración de herramientas evaluativas aplicando PNL								
Encuentro 8: Evaluación Final- Conclusiones y Cierre.-								

Gráfico de Gantt 1

VIII- CRONOGRAMA

Taller de planificación didáctica en el Nivel Inicial

Actividades y días	Mayo 2021				Junio 2021			
	1	2	3	4	1	2	3	4
1° y 2° Encuentro:- Martes y jueves: Presentación del Taller Temas a desarrollar: La importancia de la planificación como herramienta didáctica- Debate en grupos y puesta en común.								
3° y 4° Encuentro -Martes y jueves: Temas a desarrollar Funciones de la Planificación- Exposición y dialogo								
5° y 6° Encuentro -Martes y jueves: Temas a desarrollar Componentes de la planificación- Elaborar lista y organizar los elementos de una Planificación. Trabajo individual								
8° y 9° Encuentro -Martes y jueves: Temas a desarrollar Encuadre de la planificación. Diseñar diferentes formas de Planificación.								
10° y 11° Encuentro -Martes y jueves Temas a desarrollar Modos de organización de la planificación en el nivel inicial – Exposición y dialogo								
12° y 13° Encuentro - Martes y jueves Temas a desarrollar El Proyecto institucional y los docentes. Lectura del P.I de la Institución en grupo, destacar aspectos relevantes para la Planificación en el Nivel Inicial.								
14° y 15° Encuentro - Martes y jueves Temas a desarrollar Unidad Didáctica y Secuencias didácticas. Elaboración de secuencias didácticas por Salas. Trabajo grupal								
16° y 17° Encuentro -Martes y jueves Temas a desarrollar: Conclusiones y evaluación de la planificación en el Nivel Inicial								

Gráfico de Gantt 2.

Taller “Innovar desde la tecnología, diseño y aplicación de materiales didácticos”

Encuentros – Contenidos y Actividades a desarrollar	Agosto 2021				Septiembre 2021
	1	2	3	4	5
Encuentro 1: Temas a desarrollar: Materiales y recursos y didácticos: Diseño tecno-pedagógico- Actividades: Exposición del Docente y actividad de investigación sobre Recursos didácticos en la Web. Actividad individual					
Encuentro 2: Temas a desarrollar -Diseño centrado en el estudiante y modelo de educación en línea. Actividades: Actividades con herramientas de Classrom , Chat y videollamadas. Actividad grupal					
Encuentro 3: Temas a desarrollar Redes sociales y Herramientas de la Web 2.0. Actividades: Elaboración de grupos en las distintas redes sociales, Diseño de blogs educativos.					
Encuentro 4: Temas a desarrollar Estrategias de búsqueda, registro y licenciamiento abierto. Actividades: Búsqueda de información en distintas sitios web referidos a temas de interés del alumno para planificar una clase					
Encuentro 5 Temas a desarrollar Materiales virtuales y su aplicación Actividades: Actividades de cierre y conclusión.					

Gráfico de Gantt 3

VIII-RECURSOS

Se detallan a continuación los Recursos de cada actividad:

Taller: Técnica de Programación Lingüística”

-Recursos Humanos: Equipo multidisciplinar, constituido por una Médico Neurólogo, un Médico Neurólogo, una Especialista en PNL, Psicopedagoga integrante del Gabinete de la institución y 2 Docentes de Computación. Coordinado por una Licenciada en Educación.

-Recursos materiales/ Técnicos: Plataforma de la institución, Zoom conexión a internet, notebook. Sala de laboratorio informático.

-Recurso de contenidos: Documentos y videos

-Recursos económicos: Será financiado por la institución, sin costo para los participantes y lo gestionará a través de uno o varios patrocinantes.

Taller : Planificación didáctica en el Nivel Inicial

- **Recursos Humanos:** Una Profesora en educación inicial de la institución cumple el rol de coordinadora y Especialista externa.

- **Recursos materiales/ Técnicos:** Plataforma de la institución, Meet, conexión a internet, notebook. Sala de laboratorio informático.

- **Recurso de contenidos:** Libros, Guía y documentos proporcionado por las disertantes.

- **Recursos económicos:** Financiado por la institución con un plus de reserva de vacantes y con dinero de las cuotas de mantenimiento que pagan los alumnos.

Taller: “Innovar desde la tecnología, diseño y aplicación de nuevos materiales didácticos

-Recursos Humanos: 2 docentes de computación de la institución y una docente externa especialista en Tic y

- Recursos materiales/ Técnicos: Plataforma de la institución, conexión a internet, notebook. Sala de laboratorio informático.

-Recurso de contenidos: Guías y documentos proporcionado por las disertantes

-Recursos económicos: Financiado por la institución a través de la reserva de vacantes y la colaboración ad-horen de los docentes de la institución.

IX -PRESUPUESTO

A fin de lograr un fondo común para solventar los gastos de las actividades se destina un 10 % por ciento de los aranceles mensuales para tal fin.

El presupuesto estimativo para cada una de las actividades se detalla a continuación:

- Taller de Técnica de Programación Lingüística: \$ 190. 000
- Taller de Planificación Didáctica en el Nivel Inicial: \$ 120.000
- Taller “Innovar desde la tecnología, diseño y aplicación de nuevos materiales didácticos \$ 90.000 por trimestre.

X- EVALUACIÓN

Se realizará una evaluación final a través de la utilización de **Cuestionarios individuales y rubricas**. Se utilizarán cuestionarios Google. Estas herramientas serán aplicadas para evaluar los tres talleres:

Modelo de Cuestionario:

Cuestionario de Evaluación de los participantes del Taller

-Nombre y Apellido:

Señala con un círculo una de las respuestas

1- ¿Es posible poner en práctica lo aprendido en este taller de capacitación?

Muy posible

Posible

Imposible

2- ¿El material del taller fue pertinente?

SI

NO

3- ¿Qué opinión te merece la distribución entre presentaciones, Disertaciones y ejercicios?

Excelente

Buena

Regular

Mala

4-¿Cómo consideras el tiempo asignado al trabajo en grupo?

Suficiente

Relativamente suficiente

Insuficiente

5. La organización general favoreció una buena experiencia de aprendizaje.

SI

NO

6-Recomendarías esta capacitación a colegas.

SI

NO

7- Mis expectativas fueron satisfechas.

SI

NO

8- ¿Qué opinión te merece el taller de capacitación?

Excelente

Bueno

Regular

Malo

¡¡Gracias por tu tiempo!!

Modelo de Rubrica para evaluar el Taller

Aspectos a Evaluar	Escala de Calificación			
	Excelente	Muy Buena	Buena	Insuficiente
Participación				
Interés				
Aplicación de lo aprendido en el Taller				
Organización				
Recursos utilizados				

XI- RESULTADOS ESPERADOS

Se prevé que la puesta en marcha de este Plan de acción titulado “**Educare en el Siglo XXI “Calidad educativa y Rediseño del Rol Docente”** Capacitará a los docentes en Conocimientos, Habilidades y destrezas. Se nutrirán de nuevas herramientas Didácticas, Tecnológicas y de Planificación y organización que los posicionará en un rol más activo y comprometido con su tarea pedagógica a fin de brindar una educación de calidad a sus alumnos.

El Plan de acción espera que los resultados sea incrementar la capacidad de autocrítica de los docentes sobre su práctica pedagógica y reconozcan la necesidad de mejorar y rediseñar constantemente su rol docente, fomentando flexibilidad, apertura y mejor desempeño de su rol con creatividad e innovación.

Las actividades propuestas buscan desarrollar el conocimientos sobre técnica y recursos didácticos y tecnológicos que faciliten la comunicación entre docente y alumnos y facilite la transmisión de los Contenidos ya sean conceptuales, procedimentales o actitudinales.

Producto de las actividades a desarrollarse el docente se encontrará con un bagaje de conocimientos que lo actualizarán y esto le aportará la capacidad de planificar y desarrollar prácticas más contextualizadas y acorde a las necesidades de los alumnos.

La realidad que nos toca vivir hoy, cambiante y llena de posibilidades de comunicación a través internet es un medio que los docentes tenemos que descubrir y explotar los recursos que brinda a la hora de preparar clases, las cuales serán más interactivas, motivadoras para el alumno. La tecnología avanza a pasos agigantados y es necesario que los docentes estén capacitados en la utilización de las TIC, ya que son una herramienta valiosa de comunicación y de aporte de recursos didácticos que facilitan el proceso de enseñanza – aprendizaje. Por eso se pensó en implementar el Taller “Innovar desde la tecnología, diseño y aplicación de materiales didácticos”, para todos los docentes de todas las Áreas y Niveles de la Institución. Las TIC atraviesan todas las disciplinas y Niveles educativos, es una prioridad la alfabetización digital.

Otro resultado esperado de este Plan de acción es incrementar las habilidades para seleccionar, organizar y diseñar una Planificación y para esto se pensó fortalecer a los docentes del Nivel Inicial con el taller titulado “Planificación didáctica en el Nivel Inicial”. El proyecto es continuar capacitando en Planificación didáctica con todos los Niveles Educativos. La Planificación

didáctica es uno de los elementos fundamentales de la práctica docente, ya que influye directamente en el aprendizaje de los alumnos. Se planifica para potenciar el aprendizaje.

Se espera como resultado que los docentes que participen de esta capacitación incrementen la capacidad de seleccionar estrategias, contenidos y herramientas de evaluación congruentes con el aprendizaje deseado.

El entorno de los niños y de los adolescentes está lleno de información y de estímulos visuales, sonoros producto de la tecnología que lo ha invadido todo. Son ellos lo que más consumen más tiempo frente a las pantallas, esto produce dispersión, falta de atención, de concertación y afecta el aprendizaje. Frente a esta problemática los docentes deben capacitarse con técnica que ayuden a mejorar la atención y la comunicación. Para ello se pensó en las técnicas de PNL como un medio para mejorar el proceso de aprendizaje y la comunicación docente- alumno

Se espera que la propuesta del “Taller de Técnica de Programación Neurolingüística” capacite a los docentes en herramientas que mejoren la atención, la comunicación y la percepción de los alumnos con técnicas que transformen hábitos y así lograr un mejor desarrollo del proceso enseñanza- aprendizaje.

Se espera que los beneficios del Plan de acción se vea reflejados en el docente en el incremento de habilidades tecnológicas, Organizativo y Planificador de la clase, teniendo como centro de la práctica pedagógica al alumno.

Se espera que el docente desarrolle habilidades de comunicación y atención a fin de favorecer el proceso de aprendizaje y para ello se pensó en la aplicación de técnicas de PNL.

Se espera capacitar a un docente que responda al lema del Instituto Santa que sea capaz de brindar Calidad educativa con calidez humana.

XII- CONCLUSIÓN

Este Plan de acción titulado “**Educare en el Siglo XXI “Calidad educativa y Rediseño del Rol Docente”**” se elabora a fin de responder a la necesidad de generar y fortalecer la Capacitación de los docentes del Instituto Santa Ana. Necesidad detectada en la evaluación institucional DAFO del año 2019.

La Institución presenta esta debilidad y afecta directamente a la calidad educativa que brinda, ya que el recurso más importante que tiene es el capital humano, el docente que cumple un rol importantísimo en la formación los futuros egresados.

Una vez detectado el problema, se proyecta elaborar un Plan de acción que responda de forma integral al problema, que incluya a todo el personal docente de la institución en todas sus áreas curriculares y Niveles educativos.

Con este objetivo claro se ha elaborado este Plan de acción a fin de fortalecer las capacidades, habilidades y saberes de todos los docentes, buscando como resultado que ellos tomen una actitud autocrítica de su práctica educativa, que desarrolle creatividad, que sepa interpretar a los otros y al mundo que lo rodea, a fin de generar procesos de enseñanza- aprendizaje que fortalezcan las capacidades individuales y grupales de sus alumnos, brindando una educación de calidad.

La Capacitación Docente debe ser continua y permanente, ya que en el aula actualmente se presentan nuevos desafíos y para ello es necesario descubrir nuevas habilidades y herramientas que faciliten el proceso de enseñanza- aprendizaje y preparen al alumno para enfrentar los retos que se le presenten a diario y en el futuro.

Los docentes deben estar preparados para brindar una educación que forme personas creativas e innovadoras, comprometidas no solo con su futuro, sino con el futuro de la vida en comunidad, tal como lo afirma Hans Aebli (1990) “La educación que se ofrezca debe alentar a la formación de personas creativas e innovadoras comprometidas con el mejoramiento de su comunidad. Para lograrlo hay que organizar la enseñanza para despertar el interés y la curiosidad del alumnado, vinculando lo que se estudia siempre a cuestiones reales y práctica, estimulando el análisis de los problemas en los que se ven envueltos para buscarles solución (Hans Aebli, 1990)

La fortaleza del Plan se basa en destacar a la Capacitación docentes, que los convierte en agentes transformadores de sí mismos y de la realidad, se focaliza en el fortalecimiento de tres capacidades fundamentales que debe desempeñar el docente:

- 1- **Mejorar** la atención, la comunicación y la percepción los estudiantes para lograr un mejor desarrollo del **proceso enseñanza- aprendizaje**.
- 2- **Planificar** acorde a las necesidades del niño y su contexto.
- 3- **Desarrollar habilidades tecnológicas** para seleccionar materiales y recursos didácticos.

La primera capacidad hace referencia al proceso de enseñanza- aprendizaje, desarrollar capacidades en el docente que facilite al alumno la comprensión y el sentido de lo que aprende a través de una buena comunicación.

La segunda capacidad Planificar hace referencia al elemento fundamental para organizar la práctica didáctica o un Proyecto que generen aprendizajes significativos.

Y la tercera capacidad se vincula con el desarrollo de habilidades tecnológicas que faciliten las herramientas y los recursos didácticos aplicando la tecnología y la innovación en la práctica educativa.

El desarrollo de estas capacidades hace pensar al docente todo el tiempo en el Rediseño de su rol, adaptándose a los cambios vertiginosos de la tecnología, a la planificación ordenada que lleven al desarrollo de una trayectoria pedagógica significativa y contextualizada y la posibilidad de descubrir nuevas técnicas para lograr de forma más eficaz el aprendizaje.

Las herramientas de Evaluación (Cuestionario y Rubrica) utilizadas para verificar si los talleres de Capacitación son aplicables en la realidad, útiles, participativos, de interés, si el material fue pertinente, si la metodología fue adecuada y si estuvieron bien organizados, a fin de mejorar la propuesta de los talleres.

Se recomendando continuar con la temática de los Talleres y Jornadas, extenderlo a todos los Niveles educativos y hacer una encuesta a todos los docentes de la institución para detectar necesidades de capacitación.

Rediseñar su rol para responder a las demandas de los alumnos y a los cambios de paradigmas que lo ubican en rol activo. La capacitación y formación permanente prepara al docente, lo convierte en un alumno durante toda su vida, conduciéndolo al proceso permanente de “aprender a aprender” y así poder brindar a los alumnos “una educación de calidad con calidez humana”, tal como lo afirma el lema de la institución.

Este Plan de acción tiene como objetivo la Capacitación integral de todos los docentes con el objetivo de incrementar el SABER, SABER RAZONAR Y SABER SER, para formar a los alumnos en los mismos valores. Teniendo claro el lema de la institución que es brindar a los alumnos “Calidad educativa, con calidez humana”

XIII REFERENCIAS

- 1- Tello, C(01/2006) Formación Permanente de educadores, desafíos latinoamericanos, *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/181/18153296034.pdf
- 2- Rodríguez Vite (2017) Importancia de la formación de los docentes en las instituciones *educativa* Recuperado de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/huejutla/article/download/2219/4683?inline=1>
- 3- Fernández Muñoz, (2012) Competencias profesionales del docente en la sociedad del docente en la sociedad del Siglo XXI. *El Perfil del Profesorado Siglo XXI* Recuperado de <https://coleccion.siaeducacion.org/sites/default/files/files/competenciaprofesionales.pdf>
- 4- -Autores Varios, Documentos y Publicaciones. La práctica docente rediseñada: Recuperado de sitios.itesm.mx/va/dide/documentos/inf-doc/11caract.htm#:~:text=El%20redise%C3%B1o%20implica%2C%20pues%2C%20un,actualiza%20y%20valora%20constantemente%20la
- 5- - Datos Generales del Instituto Santa Ana: Recuperado de la página web oficial <https://www.institutosantaana.edu.ar/>
- 6- - Bauman, Z (2009) “Los retos de la educación en la Modernidad líquida”. Ed. Gedisa
- 7- - UNESCO/OREALC (2012) Formación docente: un aporte a la discusión. La experiencia de algunos países. Santiago, Chile.

- 8- - Espinosa, J. (2012). Organización de la Capacitación. En J. Espinosa, *Capacitación y Desarrollo de Personal* (pág. 40). México: Trillas.
- 9- - Autores varios. (2004) “Las necesidades de formación permanente, *Revista Educación y Educadores*,, núm. 7, pp. 79-112
- 10- Informe UNESCO (1996) “La educación encierra un tesoro” de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Delors, Jacques. Ed. Unesco.
- 11- -Lugo, M. (2010). Las políticas TIC en la Educación de América Latina. Recuperado de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/32395/Las%20politicass%20tic%20en%20la%20educacion%20de%20America%20latina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 12- -UNESCO (2013). Enfoques estratégicos sobre las TIC en educación en América Latina [documento en línea]. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000223251>
- 13- - UNESCO (2019) Declaración Mundial de la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y acción .pp 7