



**LICENCIATURA EN EDUCACIÓN.**

**TRABAJO FINAL DE GRADO.**

**PLAN DE INTERVENCIÓN**

**LÍNEA TEMÁTICA: GOBIERNOS EDUCATIVOS Y PLANEAMIENTO**

**ESCUELA: INSTITUTO SANTA ANA**

**AUTORA: KATERINNE, GARRIGA.**

**DNI: 35259689.**

**LEGAJO: VEDU13293.**

**AÑO: 2021.**

## **Agradecimientos:**

A cada una de las personas que me acompañaron y me ayudaron en este camino, soy demasiado afortunada de tenerlos.

A mi hija Esmeralda, que es el motor de mis días.

### **Resumen:**

\_\_La educación en la actualidad tiene como misión esencial, la formación de futuros profesionales con alto rendimiento, pero lograrlo es necesario docentes dispuestos a la capacitación permanente sin miedo a lo nuevo. Repletos de conocimientos y habilidades integrales que le permita realizar todas las demandas de su profesión y de sus alumnos. Es así que la adquisición de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente debe asumir como instrumento fundamental para enfrentar las transformaciones que experimenta en su área educativa y en el mundo.

Este plan de intervención en la Institución Santa Ana, de la localidad de Córdoba pretende destacar la importancia de la continua formación docente, en conjunto con el acercamiento de las nuevas tecnologías y los alumnos del siglo XXI. El plan tiene un enfoque constructivista. Cuentan con la guía del capacitador, para trabajar sobre nuevas plataformas digitales, y la importancia de la permanente formación académica.

**Palabras claves:** educación, formación constante, nuevas tecnologías, alumnos del siglo XXI.

## **Introducción:**

\_ El presente trabajo emplea sobre la problemática del Instituto Santa Ana, Colegio Bilingüe, ubicado en Ricardo Rojas 7319, Córdoba Argentina. Los docentes de dicha institución no tienen ni el tiempo, ni el espacio necesario para la investigación y capacitación docente. Es indispensable reconocer la importancia de la capacitación constante; el mundo avanza y uno debe caminar a su lado. Por esto, se presenta una propuesta de capacitación a sus docentes, con el objetivo de valorar el alcance de la formación y reflexión continua de sus prácticas.

En el primer capítulo se presenta la línea temática, el plan de intervención en gobiernos educativos y planeamiento, la construcción colectiva junto con acuerdos escolares. Siguiendo con el segundo capítulo, encontramos los datos generales de la Institución Santa Ana, su historia, sus valores, su misión, visión, cuál es la comunidad que lo compone, cuáles son sus objetivos y cuál es el perfil del egresado. En el tercer capítulo se expone la situación problemática detectada, esto se dio gracias a los datos brindados por DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades). En el cuarto capítulo se desarrollan los objetivos, tanto el objetivo general, como los objetivos específicos planteados según lo esperado en cada una de las actividades planificadas. En el quinto capítulo se expone la justificación del trabajo, el porqué de dicha intervención, cómo se llega a un escenario productivo que esté a la altura de la constante formación docente. En el sexto capítulo se explica el marco teórico del plan de intervención, las ideas, los enfoques, los distintos autores consultados y los conocimientos del porqué es indispensable la capacitación permanente y la aceptación de las TICs en las aulas. En el séptimo capítulo se enuncia el plan de trabajo en un cuadro dividido por las app o herramientas digitales que vamos a utilizar, también se separa en los distintos talleres a desarrollar.

En el octavo capítulo se encuentran las distintas secuencias didácticas, separadas por talleres, con una organización de inicio, desarrollo y cierre, con el objetivo que todas las clases se lleven un nuevo aprendizaje. Utilizando videos, power point, tutoriales, reflexiones, actividades manuales, entre otros. En el noveno capítulo se desarrolla el cronograma con un cuadro de doble entrada donde expone los talleres, las actividades, las cuales están diferenciadas por etapas y cada uno de ellas con un nombre. En el décimo capítulo exponemos los recursos necesarios para dicha capacitación, tanto materiales como humanos, y su presupuesto. En el capítulo onceavo encontramos la evaluación, la manera escogida es mediante la observación de cada taller, de cada docente, las premisas están establecidas, y la herramienta es un cuadro de doble entrada con las premisas y los días, es un cuadro por docente. La autoevaluación se realiza de la mano de una crítica

constructiva de los docentes que realicen la capacitación, más la reflexión propia, generando así la retroalimentación.

Por último, en el capítulo doceavo se presentan los resultados esperados, que se desea alcanzar en dicha capacitación, junto con las conclusiones a las que se llegó una vez realizado el trabajo.

**Índice:**

|  |    |
|--|----|
| Presentación de la línea temática.....       | 7  |
| Datos generales del Instituto Santa Ana..... | 9  |
| Situación problemática.....                  | 12 |
| Objetivos generales y específicos.....       | 13 |
| Justificación.....                           | 14 |
| Marco teórico.....                           | 17 |
| Plan de trabajo.....                         | 25 |
| Secuencia didáctica.....                     | 26 |
| Cronograma.....                              | 34 |
| Recursos.....                                | 36 |
| Presupuesto.....                             | 37 |
| Evaluación.....                              | 38 |
| Autoevaluación.....                          | 39 |
| Resultados esperados.....                    | 40 |
| Conclusión.....                              | 40 |

## Capítulo 1

## **Presentación de la línea temática:**

La línea temática elegida para este plan de intervención es, Gobiernos Educativos y Planeamiento: construcción colectiva junto con acuerdos escolares.

Como señala la Fundación Archipiélago y FLACSO (2021) “Gobernar es afectar intereses, por tanto, implica la toma de decisiones estratégicas pensadas y diseñadas a través de un planeamiento que garantice los resultados esperados. Planear no implica cerrar la mirada a lo inédito ni a lo espontáneo; planear es estar abierto a la realidad diaria desde un encuadre y una proyección que requiere conocer de dónde se parte, qué recorrido se realizó anteriormente y, sobre todo, a dónde se quiere llegar”. El propósito de esta intervención es generar una propuesta para brindar la participación de todo alumno sin tener en cuenta su situación económica al momento de enfrentar gastos, en cierta área educativa. Buscando la implementación de prácticas innovadoras y participativas, brindando aprendizajes y enseñanza de calidad.

Es una construcción colectiva porque todos los actores deben trabajar en conjunto para poder llegar a la meta, para que el planeamiento se pueda llevar a cabo y cumpla su función de mejorar y brindar una educación significativa, permitiendo posibilidades a todo aquel que las desee.

Carbajal (2016; 2018) desarrolla un “Modelo de Educación para Convivencia Democrática en las Aulas”, en el cual propone tres dimensiones pedagógicas para su análisis: a) inclusión: reconocimiento de la diversidad de identidades y capacidades de los alumnos, construcción de comunidad, así como la implementación de un currículo culturalmente relevante; b) equidad: redistribución equitativa del acceso al logro académico; y c) participación y manejo dialógico de conflictos: representación de la voz de los estudiantes en asuntos que les conciernen, desarrollo de habilidades y autonomía en los procedimientos de resolución de conflictos, y deliberación sobre conflictos sociales. Desde la convivencia escolar se pueden ofrecer respuestas pertinentes a la problemática que enfrenta la sociedad actual. Por ello, de manera explícita o implícita, se alude a los pilares de la educación del siglo XXI (Delors, 1996), especialmente al de “aprender a vivir juntos” y en menor medida al de “aprender a ser”, como referentes indispensables para desarrollar un concepto de convivencia. Llama la atención que los otros dos pilares: “aprender a conocer” y “aprender a hacer” no sean mencionados cuando se habla de convivencia escolar, siendo que la adquisición de conocimientos y el desarrollo de competencias son dos de los principales objetivos de la escuela. Este sesgo puede explicar el por qué el análisis de las interacciones académicas ha tendido a permanecer fuera del concepto de

convivencia, asunto que Carbajal destaca en su trabajo. En este sentido, se observa que los modelos y enfoques de la convivencia escolar aquí referidos son altamente coincidentes en su contenido y, de una forma u otra, retoman las preocupaciones centrales de los estudiosos de la convivencia desarrollados en el apartado anterior, sobre todo los relacionados con la inclusión, la participación democrática, y el desarrollo de habilidades para la resolución pacífica de conflictos.

la dimensión de equidad, la cual focaliza de manera particular las prácticas pedagógicas en aula y las interacciones académicas a las que dan lugar, como oportunidades de acceso al logro académico de todos los estudiantes, en especial de aquellos que se encuentran en una situación de desventaja estructural frente a otros (pobreza o marginación). Este aspecto es relevante ya que el estatus académico de los estudiantes tiene importantes repercusiones en la convivencia escolar. La investigación internacional muestra que cuando la brecha académica entre alumnos exitosos y no exitosos es muy amplia, los niveles de violencia escolar tienden a aumentar en comparación con la violencia registrada en escuelas es donde la brecha es menor (Akiba, et al., 2002; Gladden, 2002, citado en Carbajal, 2016). Por tanto, es indispensable abordar este aspecto tanto en la definición como en un modelo teórico de convivencia (Patricia Carbajal- Padilla “Convivencia Escolar: Una revisión del concepto” 2019).

Como lo sostiene UES21 (2019) S.F Módulo 0 (Acuerdos Escolares de Convivencia: una construcción institucional colectiva), la comunidad educativa debe formar parte de la elaboración y puesta en marcha de las normas de convivencia, es por ello, una construcción colectiva, la cual trabaja con todos los miembros de la comunidad. En este sentido, todos los agentes de forma directa o indirecta deben trabajar juntos para lograr una educación de calidad en el presente, pero pensando en el futuro, con la idea de formar hoy niños y adolescentes que mañana serán adultos pensantes, críticos y autónomos. De esta manera podrán transformar y construir un mundo mejor.

## Capítulo 2

### Datos generales de la Institución 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 (H2isa, 2014).

Su ubicación es Ricardo Rojas 7253, Barrio Argüello, localidad de Córdoba, provincia de Córdoba, Argentina. (UES21, 2019, S.F. Módulo 0, p. 5 Plan de intervención Instituto Santa Ana).

Por acción e iniciativa privada, surge la idea de creación de la institución. Las familias fundadoras anhelaban una formación bilingüe castellano-inglés para sus hijos, pero en la zona no existía ninguna. Así, 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 de numerosas familias que, como las fundadoras, solicitaban una educación con esas características.

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

La propuesta inicial se identificó socialmente como personalizada, constructivista, en su postura de aprendizaje; y dialógica y participativa, en su postura pública y comunicativa. Se intentaba con ello 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. 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. (UES21. S.F. Módulo 0, p.25-27 Plan de intervención Instituto Santa Ana)

La visión de la institución, se considera una escuela la cual cada alumno es 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, para colocar a sus alumnos en un rol de actores y lectores críticos de la realidad que los rodea.

Como misión busca la excelencia académica, formando personas intelectualmente activas, autónomas, curiosas e interesadas por el conocimiento, alumnos que observan atentos, que experimentan, que ensayan, que argumentan, que aceptan equivocarse. 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. Se intenta abrir caminos a múltiples experiencias, creando escenarios diferentes que promuevan los distintos aprendizajes y el pensamiento crítico de los alumnos (UES21, 2019, S.F. Módulo 0, p. 33-34. Plan de Intervención. Instituto Santa Ana).

En cuanto a sus valores, es una escuela que considera a cada alumno como un ser único, con historia y un contexto que conocen y con un proyecto de vida que descubren y potencian. Desarrollan la autoestima y la empatía en sus alumnos para colocarlos en su rol de actores y lectores críticos de la realidad que los rodea. Trabajan para que sus alumnos sean nativos en el uso de la lengua inglesa. Su convivencia escolar se basa en el conocimiento de las normas que la regulan, el diálogo para lograr internalizarlas y el respeto de los límites para quienes las vulneran. Se trabaja para la excelencia académica, forman 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, de sensibilidad y de objetividad en la lectura del hacer y sentir de sí mismo y de los otros. (UES, 2019, S.F. Módulo 0, p.114. Plan de intervención. Instituto Santa Ana)

Se espera que el egresado logre una admirable cultura general, que maneje el idioma inglés de excelencia, con marcas habilitantes sociales y se caracteriza por ser: curiosos e interesados por el mundo que los rodea. Observadores atentos y objetivos de sí mismo y del hacer y ser de los otros. Competentes para aprender y revisar permanentemente sus conocimientos. Intelectualmente activos para probar, experimentar, ensayar, aceptar equivocarse, investigar, volver a intentar y rehacer para conseguir cada vez mejores niveles de producción y reflexión. Solidarios, respetuosos, comprensivos y leales con sus pares. Sensibles para identificarse con todas las personas con cuyo contacto crezcan. Socialmente positivos a través de valores morales profundos y sólidamente arraigados. Respetuosos de las diferencias, aceptando lo diverso y desarrollando un pensamiento verdaderamente tolerable. Respetuosos de las diferencias, aceptando lo diverso y desarrollando un pensamiento verdaderamente tolerante. (Instituto Santa Ana 2018)

La comunidad educativa está compuesta por: el equipo de gestión, dos representantes legales y cinco directores; el personal docente y no docente, secretarios y docentes, gabinete psicopedagógico, ayudantes técnicos, preceptores, administrador de red, bibliotecaria, personal de limpieza y personal del quiosco; la familia que conforman la

comunidad educativa, en un alto porcentaje poseen trabajo estable y sus ingresos son producto de diversas ocupaciones, en las que se pueden destacar: profesionales y ejecutivos de empresas. La mayoría de las familias es de clase socioeconómica medio-alta y, por lo general, cuenta eso. Participan activamente en distintos eventos escolares, tales como la fiesta de la familia, la fiesta de la música, color y movimiento, entre otros, con lo cual se fortalecen vínculos entre los distintos actores de la comunidad educativa. En la Institución hay 407 estudiantes (UES21 SF Módulo 0, p.40-41 Plan de Intervención. Instituto Santa Ana).

<https://www.institutosantaana.edu.ar/>



Instituto Santa Ana – Colegio Bilingüe Inglés from Ricardo Rojas 7319, Córdoba, Argentina.

Más información <https://www.institutosantaana.edu.ar/>

### **Capítulo 3**

#### **Situación problemática:**

En el Instituto Santa Ana- Colegio Bilingüe inglés, ubicado en Ricardo Rojas 7319, Córdoba, Argentina, se realizó un análisis de la situación de la escuela. Este se hizo mediante el DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades). Observaron que

existe, entre otras fallas, escasos espacios para la investigación y la capacitación docente. Al mismo tiempo, poca participación en competencias escolares (UES 21 SF Módulo, p. 116. Plan de Intervención. Instituto Santa Ana).

Como es una escuela que trabaja para la excelencia académica, formando personas intelectualmente activas, autónomas, interesadas por el saber, actores y lectores de todo aquel que lo rodea (UES21 SF Módulo 0, p.114 Plan de Intervención Instituto Santa Ana). Es necesario que sus autores puedan reconocer lo indispensable que es la capacitación constante, el mundo avanza a pasos agigantados y uno debe caminar con él.

Se debe lograr una identidad profesional, en ella encontramos la confianza y la autoestima que constituyen su núcleo básico, implicando seguridad, dominio, tranquilidad y satisfacción en la relación con el otro. Dicha confianza permite concientización de las acciones que se desarrollan facilitando la innovación y la creatividad. Gran parte de esta identidad profesional depende de la valoración y la formación constante, en un curso o encuentro de perfeccionamiento. Se abandona la actividad profesional para volver al espacio intermedio, de reflexión de las prácticas, siendo este el tiempo exacto de formación. Es esencial el dominio de las competencias y capacidades docentes específicas, generando dinamismo, expresándose como una sucesión de pasos correlativos y superadores de la práctica anterior, dando lugar a la siguiente. Organizándose de manera sistemática, organizada, abierta y flexible, siendo tomada como una trayectoria que dura toda la vida laboral. Llevándonos a la profesionalización, en un recorrido de construcción, es pensar el qué se hace, teniendo presente el cómo y el para qué, terminando en una profesionalidad armada por experiencias, por la formación y la trayectoria transcurrida con sus características y cualidades (Álvaro Marchesi, “Cambios sociales, emociones y los valores del docente” 2007).

## **Capítulo 4**

### **Objetivos:**

#### **Objetivo General:**

- ✚ Diseñar una propuesta de capacitación a través de encuentros de modalidad taller, donde le permita a los docentes del Instituto Santa Ana, valorar la importancia de

la formación y reflexión continua de sus prácticas mediante el uso de porfolio manual y digital, incorporando propuestas renovadoras con el propósito de realizar competencias escolares enriquecedoras en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

### **Objetivos Específicos:**

- ✚ Concientizar sobre la importancia y la necesidad de la capacitación constante.
- ✚ Formar conocimientos para la utilización del porfolio y sus beneficios en el día a día.
- ✚ Descubrir las ventajas para utilizar aplicaciones digitales como Khan Academy, a través de videos, Power point, entre otros, dentro del aula.
- ✚ Educar a los docentes sobre el uso de porfolio y Khan Academy, mediante el acercamiento y experimentación, para su implementación.
- ✚ Generar espacios de trabajo de manera individual y grupal, demostrando la importancia de la continua formación y reflexión, a través del uso de porfolio y Khan Academy, para sus prácticas.

## **Capítulo 5**

### **Justificación:**

“Lo que digo no significa que de aquí en adelante no habrá forma en el arte. Sólo significa que habrá una

nueva y que esta forma será de una clase que admita  
el caos y no diga que el caos es realmente otra cosa...  
Encontrar una forma que se adapte al caos es ahora  
la tarea del artista.”

Samuel Beckett

Vivimos en una modernidad líquida de constantes fluctuaciones, en total movimiento, en el caos permanente, y educar es el arte del artista, del educador. Pero para que este arte sea el indicado se debe tener presente el hoy, la actualidad ¿Qué necesitan mis alumnos de mis prácticas? ¿Qué les interesa? ¿Qué demanda la sociedad?, entre otros interrogantes. Los nuevos escenarios educativos requieren de esfuerzos de comprensión y de nuevos conceptos y palabras que lo describan y re- dibujen. Las prácticas educativas se enfrentan hoy con desafíos que los desarrollos de las ciencias en la educación no alcanzan a comprender, han pasado situaciones “novedosas” gracias a las recientes condiciones materiales y subjetivas (Cecilia Bixio, “Maestros del siglo XXI. El oficio de Educar. Un homenaje a Paulo Freire” p. 151, 2010)

Para llegar a tener un escenario productivo y a la altura, es indispensable la formación docente. Es necesaria la actualización de las herramientas que se utilizan, no se puede seguir con prácticas del siglo XX en pleno siglo XXI, donde predomina el paradigma de la tecnología, información y el conocimiento. Se debe deconstruir la estructura, para esto se hace aparecer un elemento externo que produzca un cambio de situación en el interior rompiendo la rutina. Generar espacios de reflexión, de autoevaluación e invitar a colegas a realizar lo mismo, desacomodar las escenas habituales, pensar los escenarios que producimos y sostenemos (Cecilia Bixio, “Maestros del XXI. El oficio de educar. Un homenaje a Paulo Freire” p.133-136, 2010).

Hay que incorporar diversidad de fuentes sensoriales de información, así como diferentes perspectivas de abordaje de sus contenidos. Este trabajo, de afianzar los procesos cognitivos de la atención se facilita cuando se organizan variadas maneras de interactuar para ordenar la información: individuales, colectivas, de grupo.

A raíz de lo expuesto considero de suma importancia crear espacios de modalidad taller donde se capacite al docente, donde pueda investigar y al mismo tiempo reflexionar sobre su quehacer en el aula. El portfolio es ideal para almacenar diferentes experiencias, se

puede utilizar como guía, como compañero, como recurso, es la herramienta donde puedo recurrir en cualquier momento de mis prácticas diarias. Con él se accede a la valoración de los conocimientos, las habilidades y destrezas que han adquirido y desarrollado en la formación de toda su vida. (Hilada Quintana, “El portafolio como estrategia para la evaluación de la redacción”). Al utilizar un portafolio manual o digital mostramos las diversas maneras de disfrutar de una misma herramienta. Al mismo tiempo, experimentar con una plataforma digital, llamada Khan Academy, permitiendo distintos formatos de enseñanza, con ejercicios prácticos y contenidos audiovisuales. Paralelamente, facilita un tablero de aprendizaje personalizado que permite a los usuarios seguir un plan de estudio personalizado (<https://saposyprincesas.elmundo.es/consejos/educacion-en-casa/khan-academy>) En Khan Academy no solo pueden construir sus conocimientos los alumnos, si no también puede utilizarlo el docente, ya que, dentro de la app hay orientaciones en cada uno de las asignaturas, en cómo relacionarlas, distintas actividades digitales, entre otros. La app dispone de distintas herramientas virtuales que generan curiosidad y autonomía del alumno. Siendo este el estímulo más poderoso para el desarrollo cognitivo, para la educación y el descubrimiento (Asociación educar para el desarrollo humano, curiosidad y aprendizaje. 2019).

Contrariamente a lo que sucedía hasta hace 30 años, cuando un título podía asegurar un buen porvenir en el mercado laboral, en la actualidad, el mismo título de graduado es apenas el primer paso que deberá ser continuado con un posgrado o constante capacitación. Esta exigencia también incluye a los docentes, donde su capacidad de conocimientos para resolver los avatares de su profesión, encuentra dificultades para transmitir esos conocimientos en el aula (“La falta de formación docente y su práctica intuitiva” Universidad de Palermo 2018).

Schiefelbein y Tedesco (1995) expresan que “mejorar la calidad de la educación implica, en última instancia, lograr que el maestro se desempeñe en la sala de clase con mayor efectividad (p. 95), puede inferir para el logro de una clase eficiente es necesaria la capacitación. La actualización profesional es indispensable (Higo Rodríguez Vite, “Importancia de la Formación de los Docentes de las instituciones educativas”2017).

Hoy la educación tiene como misión esencial la formación de profesionales con alto rendimiento, que actúen como ciudadanos responsables, competentes y comprometidos con el desarrollo social, esto implica que el proceso de formación de los docentes de cualquier nivel educativo deben estar repletos de conocimientos y habilidades integrales que le permita cumplir con las funciones que demanda su profesión, por este motivo la capacitación no es una herramienta más para cumplir con las necesidades estudiantiles, es

una obligación que debe ser practicada en cualquier institución educativa. Es así que la formación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como instrumento fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimentan en el área educativa y en el mundo (Higo Rodríguez Vite, “Importancia de la formación de los docentes de las instituciones educativas” 2017)

Para lograrlo es fundamental que el docente estudie, se renueva, reflexione, busque, se actualice, investigue, es el artista que debe tomar su pincel y comenzar a pintar un presente fructífero, para llegar a un futuro mejor. Y así lograr aprendizajes significativos en los alumnos.

“Queremos ver al niño persiguiendo al conocimiento, no al conocimiento persiguiendo al niño”.

George Bernard Shaw

## **Capítulo 6**

### **Marco Teórico:**

En las discusiones actuales sobre la situación y el papel de los docentes se destacan dos principios fundamentales: el primero de ellos consiste en sostener que, hoy más que nunca, las reformas educativas deben llegar a la escuela y a la sala de clase y que, en consecuencia, el docente es el actor clave del proceso de transformación educacional; el segundo principio, se refiere a la necesidad de diseñar políticas integrales para los docentes, que superen los enfoques parciales basados en la idea que es posible cambiar la situación modificando un solo aspecto del problema. En este sentido, hablar de

profesionalización y capacitación docente implica, de alguna manera, referirse al contexto en el cual se inscriben estas dimensiones de una política integral (Juan Carlos Tedesco, "Profesionalización y capacitación docente" p.1 2001).

La educación debe responder a las necesidades, intereses y problemas del educando y de la comunidad, al desarrollo científico y tecnológico y a las proyecciones del desarrollo social, económico y cultural del país. Ello requiere de un proyecto educativo global y de proyectos educativos particulares en cada institución y cada comunidad. Pero ningún proyecto educativo podrá lograr el impacto esperado si las personas involucradas en su ejecución no están preparadas adecuadamente para el desempeño eficiente del rol que les compete. No es suficiente que un maestro haya concluido satisfactoriamente su formación inicial en una universidad, instituto tecnológico o escuela normal, es necesario que se actualice permanentemente y participe en programas de capacitación que le permitan mantenerse al día en los enfoques educativos, metodologías y didácticas, como también en los avances de la ciencia y la tecnología en diferentes campos relacionados con la educación (Doctora Magdalena Herdoiza, "Capacitación Docente", 2004).

En la actualidad, hay un gran debate entre, el docente como responsable de la formación integral de la personalidad del alumno versus la idea del docente como responsable del desarrollo cognitivo; el docente como transmisor de información y de conocimientos ya elaborados versus el docente como guía experta del proceso de construcción del conocimiento por parte del alumno; el docente como profesional autónomo, creativo y responsable de los resultados de su trabajo versus la idea del docente como un ejecutor de actividades diseñadas externamente; el docente como un actor éticamente comprometido con la difusión de determinados valores versus la idea del docente como un funcionario burocrático que se desempeña en virtud de reglas formales claramente establecidas. Los debates indican que estas tensiones son, como tales, inevitables. Existe, sin embargo, un reconocimiento general de la necesidad de fortalecer los aspectos ligados a la autonomía profesional y a la capacidad de promover en los alumnos el desarrollo de capacidades de aprender a lo largo de toda la vida. Este papel, que deriva fundamentalmente de las teorías constructivistas del proceso cognitivo, transforma al docente en un guía del proceso de aprendizaje, concebido como proceso de construcción no sólo de conceptos científicos sino también de valores y conceptos sociales y culturales (Juan Carlos Tedesco, "Profesionalización y capacitación docente" p. 3-5 2004).

El problema de las nuevas tecnologías de la comunicación es, sin duda, una de las cuestiones contemporáneas que más preocupan a todos los interesados en el desarrollo de la educación. Las consecuencias educativas del desarrollo de la informática y de su

utilización es objeto actualmente de un intenso debate que incluye diferentes dimensiones, tanto pedagógicas como políticas, económicas y culturales. Con respecto a las consecuencias sobre el propio proceso de aprendizaje, y a pesar de la intensa pasión que ponen tanto los militantes del uso de las nuevas tecnologías como sus oponentes, el estado actual del debate no permite formular conclusiones categóricas. Las hipótesis catastrofistas que prevén la desaparición de la escuela y de los maestros, así como las ilusiones tecnocráticas que consideran a las nuevas tecnologías como la solución a todos los problemas, se han visto desmentidas por la realidad. La historia de la educación muestra, en todo caso, que el desarrollo cognitivo y las competencias que se requieren para aprender pueden desarrollarse a través de tecnologías menos costosas y menos sofisticadas. (Juan Carlos Tedesco, "Profesionalización y capacitación docente" p. 19-20, 2004).

Además, la función de la escuela no es exclusivamente el desarrollo cognitivo sino la formación integral de la personalidad y la tecnología no es capaz de colaborar en el desarrollo de todas las competencias que se promueven en la escuela. Su presencia, sin embargo, ya es un hecho en múltiples aspectos de la vida social y no habría razones para que no lo sean en la educación. En este sentido, el problema que presenta la existencia de estas nuevas tecnologías es que su desarrollo produce un fenómeno de acumulación de conocimientos en los circuitos creados por ellas. Lo que no exista en esos circuitos tendrá una existencia precaria, como la tuvieron todas las informaciones y saberes que no fueron incorporados al libro o al documento escrito a partir de la expansión de la imprenta. Es este fenómeno, más que las potencialidades de las nuevas tecnologías desde el punto de vista puramente cognitivo, lo que determina la necesidad de incorporar adecuadamente la dimensión tecnológica en las políticas educativas democráticas. No hacerlo puede condenar a la marginalidad a todos los que queden fuera del dominio de los códigos que permitan manejar estos instrumentos. Pero la incorporación de las nuevas tecnologías en la educación no supone necesariamente la aplicación y el desarrollo de estrategias pedagógicas innovadoras desde el punto de vista del proceso cognitivo. Las tecnologías, tanto en educación como en cualquier otro ámbito, permiten reemplazar el trabajo humano en actividades simples, liberando tiempo para que las personas se ocupen de las tareas más complejas. En educación, como criterio general, la introducción de nuevas tecnologías debería permitir liberar el tiempo hoy ocupado en tareas administrativas o en tareas pedagógicas tradicionales como transmitir o comunicar información, y permitir que sea dedicado a construir conocimientos y vínculos sociales y personales más profundos. La introducción de estas nuevas tecnologías implica, obviamente, un enorme y sistemático esfuerzo de capacitación del personal. Si bien no existe una información confiable y

exhaustiva sobre este tema, es posible sostener que los déficits de disponibilidad de equipos y de formación para su utilización son muy importantes. Las barreras son financieras, pero también culturales y psicológicas. Desmitificar el secreto que rodea la utilización de estas tecnologías, así como diseñar políticas democráticas que permitan un acceso equitativo a su conocimiento y utilización es una exigencia impostergable de toda estrategia destinada a fortalecer el rol de los docentes (Juan Carlos Tedesco, “Profesionalización y capacitación docente” p. 21-22, 2004).

El portafolio es una técnica didáctica. El concepto de portafolio del estudiante varía según el autor, siguiendo a Cano y Klenowski, se puede considerar como una selección de muestras del trabajo de un estudiante que, realizadas mediante la escritura y el diálogo reflexivo, reflejan la historia de sus esfuerzos, progresos y logros alcanzados en un área determinada, constituyendo, en definitiva, como afirma Martín-Kniep, “el espejo de una realidad en evolución”. En el contexto educativo se está utilizando para potenciar el aprendizaje, al mismo tiempo es una importante fuente de evidencia de desarrollo profesional y personal de los docentes (MC. Canaleja Pérez “El portafolio como herramienta didáctica: un estudio en escuelas universitarias de enfermería” Madrid, España 2010). El portafolio educativo consiste en la aportación de producciones de diferente índole por parte del alumnado a través de las cuales se pueden juzgar sus capacidades en el marco de una disciplina o materia de estudio. Arter y Spandel (1992) lo definen de forma similar “como una colección de documentos en base a un propósito”; esta colección representa el trabajo del estudiante que le permite a él mismo y a otros ver sus esfuerzos y logros. La diversidad de material presentado en un portafolio permite identificar diferentes aprendizajes (conceptos, procedimientos, actitudes), y por lo tanto proporciona una visión más amplia y profunda de lo que el alumnado sabe y puede hacer, de sus competencias tanto transversales como disciplinares. A través de los distintos trabajos mostrados se puede identificar cómo piensa el estudiante, cómo cuestiona, analiza, sintetiza, crea o interactúa con otros (intelectual, emocional y socialmente). Las aportaciones pueden ser desde una práctica, a un trabajo, un artículo comentado, un problema, un examen, un informe, etc. En definitiva, cualquier producción que pueda mostrar evidencias de lo que son capaces los estudiantes. Evidencias de un cambio conceptual identificando las huellas de los cambios en sus concepciones de las ideas que se han visto en clase; evidencia de toma de decisiones, encontrando un ejemplo que demuestre su capacidad para ver los factores que impactan las decisiones que realiza; evidencia de reflexión, en donde el estudiante se puede hacer una secuencia de preguntas; etc. Este potencial para identificar diferentes habilidades, ha contribuido a su uso expansivo en diferentes ámbitos, y donde no sólo importa conocer los conocimientos

que poseen las personas sino también cómo gestionan estos conocimientos para aplicarlos a diferentes situaciones tanto de la vida académica como real. Pero tal vez la característica más innovadora de la evaluación por portafolio frente a las evaluaciones convencionales sea la posibilidad que ofrece de asumir una evaluación participativa, a través de un proceso de diálogo entre el profesorado y el alumnado en base a un contenido específico “de manera que no se establezcan relaciones de poder lideradas exclusivamente por el docente” (Barberá, 1997). El portafolio y su contenido son consensuados por los dos participantes del acto evaluativo. El material presentado se propone a criterio de los propios estudiantes, algo que no sucede en otro tipo de instrumentos de evaluación, los cuales son propuestos unilateralmente por el docente. Este acto democrático evita una evaluación que favorezca a un tipo de estudiante o colectivo, al tiempo que obliga a estos a reflexionar sobre la pertinencia de las producciones seleccionadas. El alumnado debe así implicarse en su propio proceso de aprendizaje, llegando a discernir claramente qué ha aprendido a lo largo de aquél. El proceso es monitorizado por el profesor de forma que puedan introducirse cambios y mejoras durante el mismo (López, Rodríguez y Rubio. “El portafolio electrónico como metodología innovadora” p.2-3, 2004). El portafolio electrónico, al tener un formato digital, proporciona los beneficios propios de este tipo de tecnología. Sin embargo, a diferencia del tradicional ofrece nuevas posibilidades y retos, provocando la necesidad de rediseñar los propios procesos de enseñanza y aprendizaje. Este puede considerarse una buena implementación de las consideraciones pedagógicas apuntadas, aunque es evidente que todavía puede mejorarse en muchos aspectos. Los términos con los que suele asociarse la evaluación por portafolio (alternativa, innovadora, reflexiva) le han dejado poco margen para la crítica ante una buena parte de la comunidad docente, con el fin de que lo utilicen en su práctica evaluativa. No obstante, investigaciones presentes y futuras han de revelar, entre otros aspectos, las condiciones educativas que permiten una mejor aplicación, así como aquellas en las que cabe un uso más prudente. Y especialmente con la modalidad de portafolios digital, el cual presenta nuevas potencialidades (derivadas de la tecnología), pero también introduce nuevas variables que no siempre se tienen en cuenta para su implantación (López, Rodríguez y Rubio. “El portafolio electrónico como metodología innovadora” p.2-3, 2004).

Khan Academy, es una plataforma web para aprender a través de vídeos materias como: cálculo, álgebra, química, biología, astronomía, finanzas, etc. con muchos ejercicios prácticos, sobre todo en matemáticas y con evaluaciones y estadísticas de cada alumno. Es un recurso de aprendizaje cuya filosofía es que el aprendizaje está, basada en el dominio para construir sólidamente una base fuerte, un aprendizaje personalizado para conocer las necesidades únicas de cada estudiante, de manera interactiva y exploratoria para

fomentar la creatividad y el aprendizaje aplicado. En el 2010, el Departamento de Educación de Estados Unidos llevó a cabo un amplio análisis de información de rigurosos estudios publicados que comparan el aprendizaje en línea con el aprendizaje tradicional. Un hallazgo clave en su análisis fue que los estudiantes que tomaron en parte, o completamente su curso en línea tuvieron un mejor desempeño, en promedio, que aquellos que tomaron el mismo curso a través de la educación tradicional. Khan Academy provee muchas características que asisten a los estudiantes que usan el sitio, como el nuevo Panel de Aprendizaje para ayudar a los usuarios a enfocar su aprendizaje; también provee varias herramientas de tutor que ayudan a los maestros a guiar a los estudiantes' a aprender y adquirir una visión profunda de su progreso. ([www.gobiernodecanarias.com](http://www.gobiernodecanarias.com) 23 de octubre 2013).

Las políticas de formación docente continua o desarrollo profesional, de acuerdo con su denominación más reciente, ocupan una parte importante y creciente de la agenda de los gobiernos de América Latina. Elevar la calidad de los docentes se ha convertido en una de las piezas centrales de las reformas educativas y en un tema candente de los debates sociales y educativos en los distintos países. Asimismo, se observa que varias naciones de la región han puesto en marcha durante estos últimos años programas ambiciosos de formación docente continua, de gran cobertura y alcance. En ocasiones estos se implementan junto con cambios en las legislaciones de las carreras magisteriales y en los sistemas de evaluación del desempeño docente. Los especialistas y diversos documentos internacionales y regionales (OCDE, 2005; OREALC, 2013; 2014; MacKinsey, 2007; BM, 2014), han contribuido a situar a las políticas de formación docentes en la agenda de los gobiernos, al aportar evidencias que muestran la necesidad de fortalecer la preparación de los docentes para que estos puedan enfrentar los desafíos actuales de la escolarización de niños, adolescentes, jóvenes y adultos, mejorar los aprendizajes, las escuelas y la calidad educativa (Lea, Vezub, 2018. "Políticas de desarrollo profesional de la docencia: la formación continua. Módulo del Programa de Formación en Políticas Docentes. IIFE - UNESCO Buenos Aires"). La capacitación docente constituye una de las estrategias de política privilegiadas por los procesos de transformación educativa de la mayoría de los países en las últimas dos décadas. El supuesto básico sobre el que se sustentan es que el mejoramiento del sistema educativo se asocia con la calidad de sus docentes, por lo que, para transformar el sistema hay que recalificar primero a los docentes. En este paradigma de cambio, las políticas de capacitación se constituyen en las mediadoras privilegiadas entre los objetivos y criterios definidos por la política educacional y las prácticas docentes (Vera Godoy, 1990). En el contexto latinoamericano, la última década ha dado lugar a la instalación de un conjunto de dispositivos estatales para regular y promover la autonomía

y mejoramiento de las escuelas y reconfigurar los sistemas educativos. La elaboración de marcos de referencia, la conformación de sistemas de información y evaluación, el desarrollo de “cajas de herramientas” para su uso por parte de los actores, el establecimiento de programas dirigidos a la atención de la diversidad, las estrategias para la profesionalización docente y la redistribución de mecanismos de gobierno, constituyen los principales dispositivos para la regulación y configuración de los sistemas educativos (Braslavsky, 1999). En la Argentina, la instalación de estos dispositivos tuvo un fuerte impulso a partir de la sanción de la Ley Federal de Educación. La elaboración de contenidos básicos para todos los niveles y para todo el país, el desarrollo de planes compensatorios, el establecimiento de una evaluación de calidad anual y la organización de una red de información estadística fueron parte de este conjunto. La política de capacitación se constituyó en otro de estos dispositivos. A través de la Red Federal de Formación Docente, el Ministerio de Cultura y Educación de la Nación organizó, reguló y financió la mayor parte de las acciones de capacitación. Si bien la capacitación está incorporada en la carrera y el trabajo de los docentes argentinos desde su origen (Birgin, 1999), es recién en las últimas dos décadas que se ha generalizado la noción de “formación docente continua” o “permanente”. Las reformas educativas desarrolladas en la década de 1980 en Europa y Estados Unidos -y en los noventa en América Latina- y las nuevas propuestas curriculares, junto con cambios en los enfoques epistemológicos y didácticos, han sido fuente de estímulo para la capacitación de los docentes. Acompañando a este proceso, tanto a nivel internacional como nacional, cobró consenso dentro del campo educativo el discurso sobre profesionalización docente, que impulsó fuertemente la concepción de formación permanente y el estímulo a su institucionalización (Imbernón, 1999). Acompañando a este proceso, tanto a nivel internacional como nacional, cobró consenso dentro del campo educativo el discurso sobre profesionalización docente, que impulsó fuertemente la concepción de formación permanente y el estímulo a su institucionalización (Imbernón, 1999). Las organizaciones internacionales fueron agencias protagónicas en la difusión e incentivo de estas orientaciones. A modo de ejemplo pueden citarse las reuniones intergubernamentales organizadas por la UNESCO en el marco del Proyecto Principal de Educación. En 1987, la Sexta Conferencia Regional de Ministros de Educación y de Ministros Encargados de la Planificación Económica de los Estados Miembros de América Latina y el Caribe, organizada con la cooperación de la CEPAL en Bogotá, señalaba que: "Considerando: que el docente es uno de los factores fundamentales del proceso educativo y que la calidad de la educación está estrechamente vinculada con su formación y mejoramiento, 2. que a los educadores debe ofrecérseles todas las posibilidades para que puedan actualizarse permanentemente y enfrentar con éxito las exigencias que les plantea la sociedad moderna, Recomienda a los Estados

Miembros: desarrollar programas de formación, capacitación y perfeccionamiento sostenido de los docentes, tendientes a facilitar su incorporación activa y efectiva para las nuevas tareas que le corresponden a la educación; promover acciones tendientes a fortalecer la profesión del educador y el reconocimiento de la sociedad sobre su importante misión en la elevación del nivel educativo y fortalecimiento de la identidad cultural.”(Ministerio de Educación, “La Política de capacitación Docente en Argentina.” 2010)

En Córdoba, Argentina el Ministerio de Educación de la Provincia puso en marcha la Red Provincial de Formación Docente Continua, con el objetivo de garantizar el acceso, en forma efectiva, a todos los agentes del sistema educativo a diversas propuestas de capacitación necesarias para su desempeño profesional. El propósito fundamental de esta iniciativa es generar un sistema articulado entre la formación inicial de los docentes y las acciones de capacitación, perfeccionamiento y actualización, como un proceso permanente de profesionalización docente. Las entidades oferentes de estas acciones de formación serán las universidades, facultades, departamentos, escuelas, Institutos de Formación Docente, Institutos de Formación Técnica de Córdoba, o bien Organismos No Gubernamentales, sindicatos y mutuales vinculadas tanto a la educación como a la producción, la cultura, la promoción social, etc., así como todas aquellas instituciones que se incluyan en el Registro Provincial. Entre los objetivos específicos que se propone esta iniciativa impulsada por la Cartera Educativa, se busca:

- Garantizar la implementación de acciones de capacitación y perfeccionamiento del personal docente en servicio y de aquellos aspirantes a ingresar en el sistema educativo de la Provincia de Córdoba.
- Priorizar propuestas de capacitación en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo, adecuadas a las necesidades regionales y garantizando equidad en la oferta.
- Evaluar las acciones de capacitación docente en función de la calidad de las ofertas y los oferentes.
- Promover el intercambio de información interinstitucional e interdepartamental.
- Fortalecer a los Institutos de Formación Docente en su función específica de capacitación docente (Córdoba entre todos, [www.cba.gov.ar/red-provincial.Córdoba-entre-todos. 2021](http://www.cba.gov.ar/red-provincial.Córdoba-entre-todos.2021))

## Capítulo 7

### Plan de trabajo:

LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN



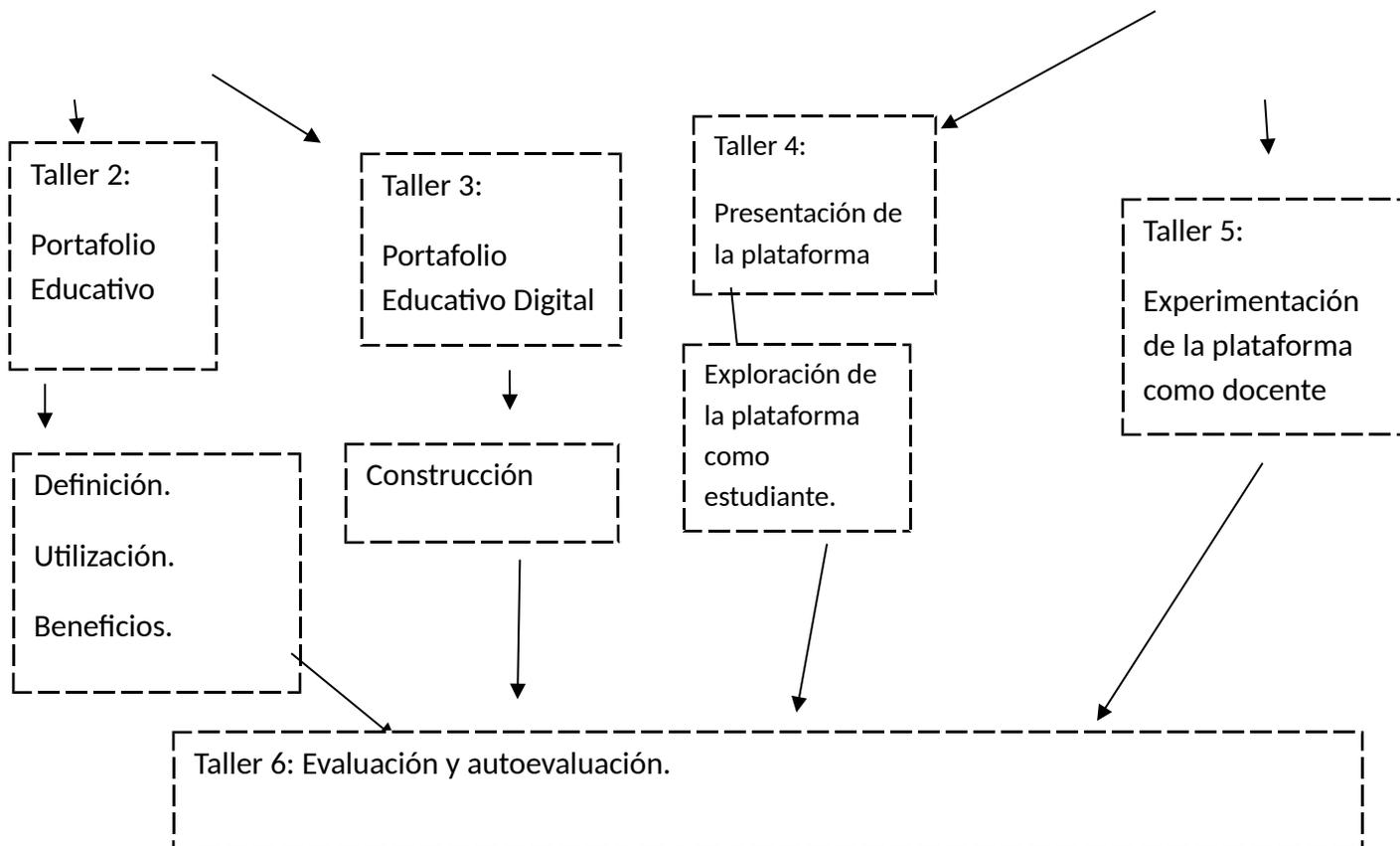
Presentación, importancia y beneficios de la capacitación constante.

Portafolio

49

Khan Academy

Página



## Capítulo 8

### Secuencia didáctica:

### Actividades:

|  |               |
|--|---------------|
| <b>TALLER N°: 1</b>  | <b>FECHA:</b> |
| <b>OBJETIVOS:</b> Concientizar sobre la importancia y la necesidad de la capacitación constante. |               |
| <b>DESTINATARIOS:</b> Docentes del Instituto Santa Ana.  |               |
| <b>TIEMPO:</b> 3 horas   |               |
| <b>ESPACIO, LUGAR FÍSICO:</b> Instituto Santa Ana  |               |

### **INICIO:**

### **ACTIVIDAD 1: Así nos conocemos.**

En una bolsa hay papelitos con palabras (docente, profesor, amor, odio, aula, tarea, animales, flores, doctor, entre otras). Los docentes deberán sacar una palabra y luego de leerla utilizarla para comenzar su presentación.

### DESARROLLO:

#### ACTIVIDAD 2: ¿Por qué capacitarnos?

**VIDEO:** <https://youtu.be/oBgFdlWb60A> “Bill Gates: Sobre Educación y capacitación de los profesores”.

#### ACTIVIDAD 3: Manos a la obra.

Se forman grupos de 4 personas.

- 🌈 Luego de ver el video, “Bill Gates: Sobre Educación y capacitación de los profesores”, deben realizar una presentación gráfica que represente el por qué es necesario la formación continua en nuestra profesión.

### CIERRE:

#### ACTIVIDAD 4: Recordando.

Trabajan de manera individual.

- A. Deben marcar en el siguiente calendario en qué mes realizaron alguna capacitación.

| MES DEL AÑO 2020 | CAPACITACIÓN |
|------------------|--------------|
| ENERO            |              |
| FEBRERO          |              |
| MARZO            |              |
| ABRIL            |              |
| MAYO             |              |
| JUNIO            |              |
| JULIO            |              |

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>AGOSTO</b>     |  |
| <b>SEPTIEMBRE</b> |  |
| <b>OCTUBRE</b>    |  |
| <b>NOVIEMBRE</b>  |  |
| <b>DICIEMBRE</b>  |  |
|                   |  |

B. ¿Te capacitaste lo suficiente?

C. Realizamos el mismo calendario para este año, y así llevar un control de cuánto nos capacitamos al año.

|   |               |
|---|---------------|
| <b>TALLER N°: 2</b>   | <b>FECHA:</b> |
| <b>OBJETIVOS:</b> Formar conocimientos para la utilización del porfolio y sus beneficios en el día a día.<br>Educar a los docentes sobre el uso del portafolio mediante el acercamiento e implementación. |               |
| <b>DESTINATARIOS:</b> Docentes del Instituto Santa Ana.   |               |
| <b>TIEMPO:</b> 3 horas.   |               |
| <b>ESPACIO FÍSICO, LUGAR:</b> Instituto Santa Ana   |               |

### **INICIO:**

#### **Actividad 1: La mirada interior.**

Compartimos la actividad anterior. Reflexionamos sobre la cantidad de veces que se capacitaron, sobre qué temas, y si notaron su beneficio.

### **DESARROLLO:**



Educaycreea.com

Lluvia de ideas. ¿Qué es un portafolio educativo?

### **Actividad 2: Portafolio educativo.**

Presentación del Power Point de, qué es un portafolio educativo y sus beneficios en el aula.

<https://drive.google.com/file/d/14kdTLvV3bg7x5vgC8uNwkp0tLHD7PCvM/view?usp=sharing>

### **Actividad 3: Manos a la obra.**

Crear con el material brindado la tapa y contratapa de un portafolio educativo. ¿Cómo? En ellas se tiene que poder observar la personalidad y el pensamiento de cada uno. Recuerden que dentro es necesaria la división.

### **CIERRE:**

Presentación de la actividad 3, realizada.

|   |               |
|---|---------------|
| <b>TALLER N°: 3</b>   | <b>FECHA:</b> |
| <b>OBJETIVOS:</b> Formar conocimientos para la utilización del porfolio y sus beneficios en el día a día.<br>Educar a los docentes sobre el uso del portafolio mediante el acercamiento e implementación. |               |
| <b>DESTINATARIOS:</b> Docentes del Instituto Santa Ana  |               |
| <b>TIEMPO:</b> 3 horas  |               |
| <b>ESPACIO FÍSICO, LUGAR:</b> Instituto Santa Ana   |               |

**INICIO:**

**PORTAFOLIO DIGITAL.**

Presentación del capacitador en forma de tutorial, sobre cómo crear y usar un portafolio digital.

<https://drive.google.com/file/d/11ZdXVvA7brnP5rFzbZpclpnlUNWevprD/view?usp=sharing>

**DESARROLLO:**

**Actividad 1: EXPERIMENTACIÓN DIGITAL.**

Cada cual con su computadora debe realizar un portafolio digital del mismo modo que el tutorial. Lo realizamos entre todos.

## CIERRE:

Reflexionamos sobre lo aprendido. ¿Creen que es útil? ¿Lo usarían con sus alumnos?

|  |               |
|--|---------------|
| <b>TALLER N°: 4</b>  | <b>FECHA:</b> |
| <b>OBJETIVOS:</b> Descubrir las ventajas para utilizar aplicaciones digitales como Khan Academy, dentro del aula.<br><br>Educar a los docentes sobre el uso de Khan Academy mediante el acercamiento e implementación. |               |
| <b>DESTINATARIO:</b> Docentes del Instituto Santa Ana.   |               |
| <b>ESPACIO FÍSICO, LUGAR:</b> Instituto Santa Ana  |               |

## INICIO:

Presentación del video <https://youtu.be/uUao6MtvgnM>. Sobre la importancia y las ventajas de utilizar las TIC.

## DESARROLLO:

### Actividad 1: Trabajando juntos.

Juntos vamos conociendo la appa, Khan Academy, sus beneficios y utilidades.

Conocemos la app desde la posición de estudiante. [https://drive.google.com/file/d/1wOpd80HLpRAo9LYayOaMmg\\_P-RBwtuxC/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1wOpd80HLpRAo9LYayOaMmg_P-RBwtuxC/view?usp=sharing)

## **CIERRE:**

### **Actividad 2: Escritos.**

En una hoja escribí:

1. Un curso con el cual trabajarías con esta app.
2. La materia.
3. El tema trabajarías.

|  |               |
|--|---------------|
| <b>TALLER N°= 5</b>  | <b>FECHA:</b> |
| <b>OBJETIVOS:</b> Descubrir las ventajas para utilizar aplicaciones digitales como Khan Academy, dentro del aula.<br><br>Educar a los docentes sobre el uso de Khan Academy mediante el acercamiento e implementación. |               |
| <b>DESTINATARIOS:</b> Docentes del Instituto Santa Ana.  |               |
| <b>TIEMPO:</b> 3 horas   |               |
| <b>ESPACIO FÍSICO, LUGAR:</b> Instituto Santa Ana  |               |

## **INICIO:**

### **Actividad 1: Recuperando ideas.**

Retomamos la hoja realizada en el taller anterior. Con el curso, materia y tema con el cual trabajarían dicha app.

## **Desarrollo:**

### **Actividad 2: Trabajo acompañado.**

Con la ayuda del capacitador comenzaremos a utilizar la app, simulando que estamos trabajando con sus alumnos.

<https://drive.google.com/file/d/1zlxkoORxinGDufpDxRCq9A52nAlqrUqE/view?usp=sharing>

## **CIERRE:**

Compartimos el trabajo realizado: ¿fue complicado utilizarla?, ¿cuánto tiempo nos tomó entenderla?, ¿es viable para trabajar con nuestros alumnos?, ¿qué más le aportarían?, al mismo tiempo cuentan qué actividades hicieron en el simulacro.

|   |               |
|---|---------------|
| <b>TALLER N°=6</b>  | <b>FECHA:</b> |
| <b>OBJETIVO:</b> Generar espacios de trabajo de manera individual y grupal, demostrando la importancia de la continua formación y reflexión, a través del uso de porfolio y Khan Academy, para sus prácticas. |               |
| <b>DESTINATARIO:</b> Docentes del Instituto Santa Ana.  |               |
| <b>TIEMPO:</b> 3 horas  |               |
| <b>ESPACIO FÍSICO, LUGAR:</b> Instituto Santa Ana   |               |

## **INICIO:**

Se le entrega a cada docente una hoja con cada uno de los días que duró la capacitación.

## **DESARROLLO:**

### **Actividad 1: Completando nuestro portafolio educativo.**

En las hojas entregadas, deben escribir comentarios, reflexiones, críticas, su mejor trabajo y su justificación o lo que deseen que pueda contener un portafolio. Y por último una reflexión sobre cuánto me capacito, qué tan importante considero que es la formación constante. ¿Qué debo cambiar en mi accionar diario en el aula?

## **CIERRE:**

### **Actividad 2: Evaluamos.**

Realizan un cuestionario sobre la capacitación brindada.

## Capítulo 9

### Cronograma:

| DÍAS   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|
| TALLERES   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ACTIVIDADES  |   |   |   |   |   |   |
| <b>ETAPA 1</b><br><br>1. Así nos conocemos<br><br>2. ¿Por qué capacitarnos?<br><br>3. Manos a la obra<br><br>4. Recordando |   |   |   |   |   |   |
| <b>ETAPA 2</b><br><br>1. La mirada interior<br><br>2. Portafolio educativo<br><br>3. Manos a la obra.                      |   |   |   |   |   |   |
| <b>ETAPA 3</b><br><br>1. Experimentación digital   |   |   |   |   |   |   |
| <b>ETAPA 4</b><br><br>1. Trabajando juntos<br><br>2. Escritos  |   |   |   |   |   |   |

|   |                                  |  |  |  |  |  |
|---|----------------------------------|--|--|--|--|--|
| <b>ETAPA 5</b><br><br>1. Recuperando ideas<br><br>2. Trabajo acompañado               |                                  |  |  |  |  |  |
| <b>ETAPA 6</b><br><br>1. Completando nuestro portafolio educativo<br><br>2. Evaluamos |                                  |  |  |  |  |  |
| <b>DESTINATARIOS</b>  | Docentes del Instituto Santa Ana |  |  |  |  |  |
| <b>TIEMPO</b>   | 3 horas por día                  |  |  |  |  |  |

- Los talleres están destinados a los profesores del Instituto Santa Ana. Se desarrollan de manera gradual y cada 15 días, durante 3 horas. El cronograma lo utilizo para llevar un control del grado de avance de las actividades.

## Capítulo 10

### Recursos:

| <b>RECURSOS</b>   |  |
|---|--|
| <b>MATERIALES</b>   | <b>HUMANOS</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Bolsa ciega con papeles.</li><li>• Cartulina, goma eva, papeles de colores, afiches, hojas blancas, hojas con las actividades, afiches.</li><li>• Lápices, lapiceras, fibrones</li><li>• Calendario.</li><li>• Imagen impresa.</li><li>• Videos.</li><li>• Power point</li><li>• Computadora.</li><li>• Internet.</li><li>• Portafolio manual y digital de educación.</li><li>• App Khan Academy.</li><li>• Proyector y pantalla.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Capacitador.</li><li>• Docentes.</li></ul> |

### **Presupuesto:**

- Cada docente debe traer su computadora, en caso que no tenga se usan las computadoras del colegio.
- Material Didáctico: afiches, papeles de colores, hojas blancas, cartulina, hojas con actividades, goma eva, fibrones, lápices, lapiceras, imagen impresa y bolsa ciega con papeles. = \$ 6.000
- Internet, lo debe brindar la institución.
- Horas de planificación y preparación, \$1800 la hora. 4 horas de trabajo \$7200.
- Son 6 talleres de 3 horas de duración, el total de horas del taller son 18 horas, \$32.400.
- **EL TOTAL DE LA CAPACITACIÓN: \$45.600.**

La capacitación que ofrezco vale la pena, tanto para reflexionar sobre la capacitación y formación constante de los docentes y su importancia. Como generar espacios de nuevos aprendizajes con materiales que permiten creatividad a la hora de trabajar. Al mismo tiempo, experimentar con plataformas digitales como el portafolio digital y la app de Khan Academy. Con la idea de acercarlos a las nuevas tecnologías, ya que estamos en la era de las TICS, la información y el conocimiento. No pueden seguir estancados en didácticas del siglo pasado, es necesario caminar al lado de los nuestros alumnos y los avances del mundo. La retroalimentación de nuestras prácticas es fundamental, para lograr esto se debe retroceder al accionar diario, autoevaluarnos para crecer como profesionales. Todo lo mencionado se encuentra en dicha capacitación.

## Capítulo 11

Evaluación:

| EVALUACIÓN                              |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Taller                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Se sentían a gusto con las actividades  |   |   |   |   |   |   |
| Comprensión de las actividades          |   |   |   |   |   |   |
| Trabajo individual                      |   |   |   |   |   |   |
| Compañerismo                            |   |   |   |   |   |   |
| Trabajo en equipo                       |   |   |   |   |   |   |
| Creación del portafolio manual.         |   |   |   |   |   |   |
| Formación del portafolio digital        |   |   |   |   |   |   |
| Utilización de Khan Academy             |   |   |   |   |   |   |
| Reflexionaron sobre su propia actividad |   |   |   |   |   |   |

|            |  |  |  |  |  |  |
|------------|--|--|--|--|--|--|
| Entusiasmo |  |  |  |  |  |  |
| Compromiso |  |  |  |  |  |  |

Para marcar en el cuadro de evaluación, utilizo las siguientes referencias:

|                      |
|----------------------|
| <b>EXCELENTE = E</b> |
| <b>MUY BIEN = MB</b> |
| <b>BIEN = B</b>      |
| <b>REGULAR = R</b>   |
| <b>NULO = N</b>      |

**Autoevaluación:**

La evaluación anterior, más la crítica constructiva sobre la capacitación me permitirá al mismo tiempo realizar una autoevaluación sobre mi trabajo. Si es necesario realizar modificaciones, cuáles, si fue provechoso lo enseñado, qué aprendí de la capacitación, cómo debo seguir creciendo como profesional. En todos los ámbitos es indispensable la retroalimentación.

### **Resultados Esperados:**

Lo esperado en esta capacitación es que cada docente del Instituto Santa Ana, sea consciente de lo necesario, importante e indispensable que resulta la formación constante. No basta con el título del profesorado, los alumnos cambian y las formar también. Se espera que utilicen por lo menos una de las herramientas brindadas en esta capacitación. Que utilicen el cuadro de control, como una agenda de control, de uso propio, para tener presente qué capacitación realizaron por mes, cada cuánto tiempo, en qué se capacitaron. Que puedan reflexionar sobre sus prácticas.

Se espera que puedan utilizar en las aulas, de manera cotidiana los portafolios educativos, ya sea de manera digital o manual. Seleccionando lo más importante, lo que se desea resaltar.

Utilizar Khan Academy no solo para mis clases, es decir, como profesor. También que lo usen como si ellos fueran estudiantes, que conozcan las plataformas, se relacionen con ellas, que no tengan miedo a explorarla, experimentar con ella, como un alumno más.

En síntesis, el resultado que espero de esta capacitación, es que los docentes y directivos del Instituto Santa Ana generen espacios, tanto individuales como grupales, de formación sistemática, sin miedo al error, que reflexionen sobre sus prácticas, desde cuáles son las herramientas en las que se apoyan, hasta cómo resultó la clase. Al mismo tiempo, que tengan un control consciente de sus capacitaciones.

Si uno de los docentes utiliza una de los instrumentos brindados ya es un gran logro, una acción, junto con miles acciones pueden cambiar la realidad de la educación, y así alcanzar una educación de calidad.

### **Conclusiones:**

Mi capacitación permite la retroalimentación de las prácticas, creo que los cuadros agendas son muy útiles para llevar un control de nuestras propias capacitaciones, de nuestra formación permanente. No es una novedad en vivimos en plena era de la información y el conocimiento, con alumnos del siglo XXI y profesores del siglo XX. Los alumnos no le encuentran emoción, motivación a las clases presentadas y sus maestros le tienen temor a experimentar con nuevas herramientas, y más si son digitales. Por ende, siguen arraigados a sus viejas prácticas. Esta capacitación permite acercarse a las TICs, posicionarse como alumnos, sin miedo a la prueba-error, aprendiendo experimentando con las plataformas.

El portafolio educativo, ya sea digital o manual lo encuentro muy útil en el día a día, permitiendo seleccionar trabajos con excelencia, reflexiones, escritos. Partiendo de una mirada personalizada de las prácticas diarias, como docente y de mis alumnos.

La app Khan Academy brinda la formación constante, sin importar en el lugar en que te encuentres, el tiempo lo maneja cada persona según su disponibilidad horaria, y desde la escuela es una app la cual se puede utilizar sin ningún problema.

Una las limitaciones con las que me puedo encontrar, es el tiempo, que las actividades lleven más de las tres horas establecidas, y se extienda la capacitación. Que la red de internet sea inestable o directamente que no ande en una de las jornadas. Pero como para cada problema hay una solución también se pueden resolver estos inconvenientes. Si el tiempo se excede se puede enviar el paso a paso y que terminen la actividad en su casa. Y si no hay internet disponer de los medios de explicación descargados en la computadora, por ejemplo.

Considero que es muy importante resaltar la necesidad de no quedarnos atrás y avanzar junto al mundo, caminar de la mano y no estancarnos y mirar cómo avanza. La escuela debe preparar alumnos que en su futuro adulto sean participes necesarios de la sociedad. Los requisitos laborales han cambiado y como docentes debemos responder a esos cambios, formando alumnos motivados, emprendedores, creativos, autónomos, críticos y con herramientas digitales, conscientes que hay que formarse todo el tiempo. El título es el inicio de una larga vida académica, de capacitación.

## **Referencias**

**Álvaro Marchesi**, (2007) Cambios sociales, emocionales y los valores del docente.

**Asociación Educar para el desarrollo humano**, (2019) Neurociencia y educación: Curiosidad y Aprendizaje.

**Bixio Cecilia**, (2010) Maestros del siglo XXI: el oficio de educar. Un homenaje a Paulo Freire.

**Canaleja Pérez MC**, (2010) El portafolio como herramienta didáctica: un estudio en escuelas universitarias de enfermería. Madrid, España.

**Carbajal Padilla Patricia**, (2019) Convivencia escolar: una revisión del concepto.

**Córdoba entre todos**, (2021) Red Provincial <https://www.cba.gov.ar/red-provincial/>

**De Anquin Mariana**, (2017) Los maestros crecemos en aulas difíciles.

**Decreto de Ley N° 558** (2015) Acuerdos escolares de convivencia. Ministerio de Educación de la provincia de Córdoba. Recuperado en abril de 2021 <https://www.igualdadycalidadcba.gov.ar>

**Delors**,(1996) Aprender vivir juntos.

**Diana Divasto**, (2018) Reflexión Académica en diseño y comunicación. Recuperado en mayo del 2021.

**Duschatzky Silvia y Aguirre Eliana**, (2013) Des- armando escuelas.

**Eco Humberto**, (2017) ¿De qué sirve el profesor? La Nación.

**Educrea.com**

**Ferry Gielles**, (1996) A cerca del concepto de formación.

**Fundación Archipiélago y Flacso**,(2021) Cómo gobernar en las escuelas.

**Freire Paulo**, (1985) De las virtudes del educador. Centro cultural San Martín.

**Gobierno de Cnarias**, (2013) Sobre Khan Academy.

**Herdoiza Magdalena,** (2004) Capacitación Docente.  
[https://d1wgtxts1xzle7.cloudfront.net/51018253/CAPACITACION\\_Y\\_FORMACION\\_DOCENTE](https://d1wgtxts1xzle7.cloudfront.net/51018253/CAPACITACION_Y_FORMACION_DOCENTE)

**Instituto Santa Ana** (2021) Instituto Santa Ana. Nuestra Área Educativa. Ciclo 2021. Recuperado de abril 2021 <https://www.institutosantaana.edu.ar/>

**Khan Academy,** (2021) [www.khanacademy.com](http://www.khanacademy.com) <https://www3.gobiernodecanarias.org>  
Recuperado en mayo del 2021.

**Labake Julio César,** (2007) Valores y límites. La brújula perdida.

**López, Rodríguez y Rubio,** (23 de octubre del 2013) El portafolio electrónico como metodología innovadora.

**Martínez María,** (2017) Cómo hacer una crítica constructiva.  
[www.Uncomomundodeportivo.com](http://www.Uncomomundodeportivo.com)

**Ministerio de Educación,** (2001) La política de capacitación docente en Argentina.  
<https://desafiospublicos.argentina.gob.ar>

**Perrenoud Philippe,** (2013) Ser competentes para enseñar.

**Quintana Hilda,** (2000) El portafolio como estrategia para la evaluación de la redacción.

**Rancière Jacques,** (2003) El maestro ignorante. Cinco lecciones sobre la emancipación intelectual.

**Rodríguez Vite Higo,** (2017) Importancia de la formación de los docentes de las instituciones

**Tedesco Juan Carlos,** (2004) Profesionalización y Capacitación Docente.

**UES21** (2019) Gobiernos educativos y planeamiento. Módulo 0. Recuperado de abril 2021  
<https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#>

**UES21** (2019) Gobiernos educativos y planeamiento. Módulo 0. Instituto Santa Ana  
Recuperado de abril 2021 <https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#>

**Universidad de Palermo,** (2018) La falta de formación docente y su práctica intuitiva.

**Vezub Lea**, Las políticas de formación docente continúa en América Latina. Mapeo Exploratorio de 13 países. Recuperado en mayo del 2021.  
<https://desafiospublicos.argentina.gob.ar/sites/default/files/el000689.pdf>

**Anexo:**

**TALLER N°1:**

**BOLSA CON PAPELES:** docente - amor - profesión - emoción - empatía- compañerismo - logro- alumnos - siglo XXI - historia - asignaturas - capacitación - formación - libros - retroalimentación reconocimiento.

**VIDEO:** <https://youtu.be/oBgFdiWb60A> "Bill Gates: Sobre Educación y capacitación de los profesores".

**CALENDARIOS:**

| MES DEL AÑO 2020. | CAPACITACIÓN. |
|-------------------|---------------|
| ENERO             |               |
| FEBRERO           |               |
| MARZO             |               |
| ABRIL             |               |
| MAYO              |               |
| JUNIO             |               |
| JULIO             |               |
| AGOSTO            |               |
| SEPTIEMBRE        |               |
| OCTUBRE           |               |
| NOVIEMBRE         |               |
| DICIEMBRE         |               |

| MES DEL AÑO 2021. | CAPACITACIÓN. |
|-------------------|---------------|
| ENERO             |               |

|            |  |
|------------|--|
| FEBRERO    |  |
| MARZO      |  |
| ABRIL      |  |
| MAYO       |  |
| JUNIO      |  |
| JULIO      |  |
| AGOSTO     |  |
| SEPTIEMBRE |  |
| OCTUBRE    |  |
| NOVIEMBRE  |  |
| DICIEMBRE  |  |

**TALLER N°2:**

POWER POINT: ¿QUÉ ES UN PORTAFOLIO? ¿CUÁLES SON SUS BENEFICIOS?

<https://drive.google.com/file/d/14kdTLvV3bg7x5vgC8uNwkp0tLHD7PCvM/view?usp=sharing>

**TALLER N°3:**

**VIDEO TUTORIAL: CÓMO REALIZAR UN PORTAFOLIO DIGITAL.**

<https://drive.google.com/file/d/11ZdXVvA7brnP5rFzbZpclpnlUNWevprD/view?usp=sharing>

**TALLER N°4:**

**VIDEO:** <https://youtu.be/uUao6MtvgnM>

**TUTORIAL SOBRE LA EXPLORACIÓN DE LA APP, KHAN ACADEMY,** desde la mirada del estudiante. [https://drive.google.com/file/d/1wOpd80HLpRAo9LYayOaMmg\\_P-RBwtuxC/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1wOpd80HLpRAo9LYayOaMmg_P-RBwtuxC/view?usp=sharing)

**TALLER N° 5:**

|   |
|---|
| <p><b>CURSO:</b></p> <p><b>MATERIA:</b></p> |
|---|

**VIDEO TUTORIAL:** La idea de esta clase es que los docentes exploren y planifiquen su clase desde la app.

<https://drive.google.com/file/d/1zIxkoORxinGDufpDxRCq9A52nAlqrUqE/view?usp=sharing>

**TALLER N° 6:**

Completando su portafolio educativo.

Taller número 1.

Completando su portafolio educativo.

Taller número 2.

Completando su portafolio educativo.

Taller número 3.

**Completando su portafolio  
educativo.**

**Taller número 4.**

**Completando su portafolio  
educativo.**

**Taller número 5.**

**Completando su portafolio  
educativo.**

**Taller número 6.**

### **PASOS SOBRE CÓMO ESCRIBIR UNA CRÍTICA CONSTRUCTIVA.**

1. Es indispensable estar informado sobre el tema en cuestión. En este caso tener presente cada uno de los temas vistos en la capacitación. Cuando se critica sin tener conocimiento de la situación, nuestra opinión carece de validez. Escucha con atención y pregunta cualquier duda.
2. Evalúa el tema. Antes de permitir cualquier crítica, piensa en todas las variables que conforman la situación. Luego, piensa estrategias que favorecerían positivamente. Para criticar debemos tener otra alternativa o especificar por qué no están de acuerdo.
3. Valora a la otra persona. Debemos reconocer el esfuerzo y sus virtudes. No todo lo que se hace es negativo, por ende, es necesario resaltar los aspectos positivos.
4. Tiempo y lugar. Es importante realizar la crítica en el momento justo.
5. Comunicación. Debes transmitir tu opinión con respeto y aprecio. Es indispensable ser claro a la hora de transmitirle tu opinión, para evitar posibles interpretaciones erróneas. Es demasiado importante la manera en la que le transmites tu crítica y las palabras que utilizas.
6. Razonamiento Positivo. Trata de no centrarte solo en los errores, sino en aquello que puede mejorar. La prioridad es todo lo que puede mejorar positivamente.
7. Se concreto. Evita las generalidades y únicamente centrarte en lo que consideras que hay que mejorar. De esta manera, lograras una respuesta positiva en relación a esta situación.
8. Posibilidad de cambio. Si el cambio no depende de la otra persona y la situación no puede ser mejorada por ella, no la critiques. La idea es que únicamente aportes a aquellas situaciones que están al alcance de la otra persona (María Martines, 2017).