



Universidad Siglo 21
Carrera Licenciatura en Educación
Trabajo Final de Grado
Plan de Intervención

Modelos de Aprendizajes Innovadores
Unidad Educativa Maryland

“Diseño y Gestión de una cultura evaluativa por competencias, basada en evidencias”

Alumna/o: Paola Josefina Moreno.

DNI: 29472203

Legajo: VEDU016682

Tutor: Arruabarrena Mariana

Ushuaia, noviembre del 2023

Agradecimientos

En esta oportunidad quiero agradecer desde lo más profundo de mi ser, aquellas personas que me acompañaron y sostuvieron en este proceso tan importante.

En principio al motor de mi vida, mis amadas hijas, Victoria y Ema. Me acompañaron durante días y noches largas de estudio con su amor incondicional y su paciencia. Ellas son inspiración para mejorar y motivación a persistir siempre.

A mi amor, mi pilar. El me sostuvo en los momentos difíciles de este tramo académico y me alentó a seguir con sus palabras de ánimo como también con su ejemplo de constancia y perseverancia admirable.

Y por último y no menos importante a mis padres Américo y Susana quienes me transmitieron e inculcaron valores de honestidad, trabajo y voluntad para ser mejor persona y profesional.

Índice

Resumen	4
Introducción	5
Capítulo 1	
Presentación de la línea temática: Modelos de Aprendizaje innovadores	6
Síntesis de la organización	8
Datos generales	8
Historia	9
Misión	10
Visión	10
valores	10
Delimitación del problema / necesidad objeto de intervención	11
Capítulo 2	
Objetivo general	13
Objetivos específicos	13
Justificación	13
Marco teórico	15
Capítulo 3	
Plan de trabajo	19

	3
Actividades	20
Primer encuentro	20
Segundo encuentro	21
Tercer encuentro	24
Cuarto encuentro	27
Presupuesto	29
Diagrama de Gantt	30
Evaluación	31
Capítulo 4	
Resultados esperados	33
Conclusión	34
Referencias	36
Anexos	38

Resumen

Innovar para cambiar, es la premisa de la actualidad y ante esto el equipo directivo del instituto Maryland, demuestra apertura al cambio a nuevas miradas didácticas, para la mejora de la educación. A partir de la problemática que presenta institución es primordial poner la mirada en el diseño de la evaluación, esta influye directamente en la calidad educativa, en los aprendizajes de los estudiantes. Por lo tanto, este plan tiene como principal objetivo: Gestionar una cultura evaluativa a través de capacitaciones, destinadas a los docentes del nivel medio, utilizando como instrumento innovador la evaluación de competencias basada en evidencias, para contribuir a la mejora de la calidad educativa. Se recomienda que, desde el equipo de gestión se creen espacios de formación, reuniones con el plantel docente, para que se desarrollen y se comuniquen planes de acción a realizar y de esta manera lograr la meta establecida. Por medio de las capacitaciones, los docentes incorporan información para ampliar sus conocimientos y luego aplicarlos en sus prácticas diarias. Se llevarán a cabo cuatro encuentros intensivos, de modalidad taller con actividades dinámicas, promoviendo la unión de los docentes, incorporando lecturas complementarias con la utilización de recursos tecnológicos, permitiendo a los profesionales vincularse con el eje temático de cada encuentro.

Palabras claves: Calidad Educativa- Evaluación por Competencias-Instrumentos Innovadores.

Introducción

A partir de la lectura analítica del proyecto educativo institucional del Instituto Maryland, se detecta la problemática escolar, revalorizando las voces de los exalumnos del nivel medio que dan cuenta, de la existencia de planes evaluativos tradicionales, evidenciando entonces, la falta de retroalimentación en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, priorizando lo cognitivo y dejando atrás un pilar fundamental de la educación el saber hacer. Tomando como punto de partida la debilidad de la institución, se diseña el plan de intervención, para la mejora de la calidad educativa puesto que se relaciona de forma directa con el diseño de evaluación.

Se proponen capacitaciones para los docentes del nivel medio, basadas desde un marco teórico que encuadra este plan de intervención. Las jornadas de forma intensiva permiten que el docente pueda formarse desde una nueva mirada educativa, instruyéndose como profesional respondiendo a las demandas requeridas. Además, la incorporación de distintos instrumentos innovadores de evaluación en sus prácticas áulicas, potencia el desarrollo de habilidades, promueve prácticas de autoevaluación, coevaluación y retroalimentación entre pares.

La aplicación del plan de intervención se apoya en la metodología de evaluación de competencias basada en evidencias puesto que, contribuye a elevar la calidad de la educación, como también a la formación de alumnos competentes y autónomos para su desarrollo óptimo en la sociedad actual.

Capítulo 1

Presentación de la línea temática

Para el desarrollo de este plan de intervención se tomó la línea temática Modelos de aprendizajes innovadores, considerando que en la actualidad se está frente a una sociedad que está cambiando aceleradamente, no solo en lo económico, sino también en lo político y sociocultural, esto impacta en el sistema educativo. La innovación educativa o aprendizajes innovadores se corresponden con una línea temática proyectada hacia el cambio, la resolución de problemas, el papel activo que se le da a los estudiantes, las transformaciones en la educación y las interacciones sociales que se generan para llegar a esa transformación en la educación.

Al respecto la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura enfatiza que la innovación educativa es:

(...) un acto deliberado y planificado de solución de problemas, que apunta a lograr mayor calidad en los aprendizajes de los estudiantes, superando el paradigma tradicional. Implica trascender el conocimiento academicista y pasar del aprendizaje pasivo del estudiante a una concepción donde el aprendizaje es interacción y se construye entre todos (UNESCO, 2016, p. 3).

Los educadores deben intentar comprender el verdadero significado de la innovación educativa, tener apertura hacia la construcción de nuevas miradas para planificar en contexto real, analizar nuevas estrategias para superar los desajustes existentes, asumiendo un compromiso activo con el cambio.

Como bien sostiene Díaz- Barriga A (2010):

La innovación de las prácticas educativas y del currículo, en que atañe a la participación de los profesores, solo será posible en la medida en que los docentes se desenvuelvan en una cultura basada en pensamiento estratégico y participen en una comunidad de discurso crítico orientada en la transformación de la docencia. Es decir, lo que se necesita es construir una cultura de innovación que descansa en el desarrollo de comunidades de aprendizaje profesional entre profesorado (p.46).

En la actualidad, el sistema educativo se encuentra presionado por la sociedad y particularmente por la familia que reclama un mayor acceso a la educación (principalmente en el nivel medio / secundario y superior) por los sectores de la producción, que demandan una formación en competencias que responda a los nuevos requerimientos del mundo del trabajo.

Dada la rapidez en que se generan los cambios, los educadores tienen una excelente oportunidad para reflexionar acerca de los aprendizajes innovadores, dándole un sentido, como así también actualizando el conjunto de decisiones para desarrollar un plan de acción, el cual involucra: métodos y técnicas que permiten enseñar y evaluar de la mejor manera, teniendo en cuenta que la evaluación de los alumnos es una parte fundamental del proceso educativo.

Esta propuesta de intervención, está relacionada a los Modelos de aprendizajes innovadores, pensada para el nivel medio de la Unidad Educativa Maryland desde una mirada que refleje los cambios de la educación actual para mejorar sus prácticas educativas partiendo de la innovación de sus métodos de evaluación, generando un proceso de cambio significativo en la enseñanza- aprendizaje de los alumnos.

Pensar con otros la evaluación de los aprendizajes de los alumnos de manera anticipada, contribuye a la mejora de la calidad educativa, por ello es importante que se generen espacios de reflexión para desarrollar de manera colectiva, cooperativa y planificada que produzca cambios en las prácticas educativas a través de una cultura de la mejora.

Síntesis de la institución seleccionada

La siguiente información fue extraída en base a la descripción realizada por la Universidad Siglo 21, de la Institución Maryland, de la Ciudad de Córdoba, Argentina.

Datos generales

Nombre completo: Unidad Educativa Maryland.

Sector: Privado – Laico.

Orientación Nivel Secundario: Ciencias Sociales – Humanidades

Jurisdicción: Córdoba.

Departamento: Colón.

Domicilio: Güemes 702. Córdoba. Localidad Villa Allende.

Teléfonos: (03543) 432239/433629/435656

Página: www.maryland.edu.ar

Mail de referencia: administración@maryland.edu.ar

Niveles educativos obligatorios: Nivel inicial, nivel primario y nivel secundario.

Orientación: Comunicación – Lengua extranjera. Es de

Jornada: simple, cursada matutina con la opción de doble escolaridad (no obligatoria)

Formación Opcional en Lengua Inglesa.

Horarios nivel medio: lunes a viernes de 8:00 a 13:50 h.

Escolaridad opcional F.O.L.I: lunes a jueves de 13:30 a 16:00 h. (Universidad Siglo 21, 2019)

Historia

La Unidad Educativa Maryland comienza en el año 1974, cuando Marga de Maurel, Nancy Goico y Marta Carry comenzaron con las gestiones pertinentes para fundar una escuela.

Las organizadoras partieron de la premisa de que querían formar un centro educativo donde se practicaran valores, comportamientos, tales como la tolerancia, la solidaridad y la participación. Que los mismos estuvieran presentes en todo momento y donde se ofreciera la posibilidad de acceder a una modalidad bilingüe del idioma inglés, no obligatorio.

El nombre de la unidad Educativa Maryland responde a las expectativas e identidad que quería resaltar unas de sus fundadoras, que era “La formación en la lengua inglesa (Lazzarrini, 2018) ya que tenía una fuerte vinculación con el estado de Maryland, en Estados Unidos. (Universidad Siglo 21, 2019)

La institución abrió sus puertas en 1994, con sala de 4 y 5 años y con nivel primario para 1º, 2º y 3º grado. En sus comienzos, contó con una matrícula de 50 alumnos. Luego de tres años desde su apertura, la Unidad Educativa Maryland había completado el nivel con una sección por cada división, al año siguiente debido a la demanda, se comenzaron a ofrecer dos divisiones por cada curso.

Hasta el año 1998 funcionaba el nivel inicial y el nivel primario completos. En 1999 comenzó el nivel medio, solo con ciclo básico (1, 2, 3) y funcionaba a una cuadra

de la institución, en aulas alquiladas. Por diversas cuestiones económicas, edilicias y de baja matrícula, el nivel medio cerró sus puertas.

En el año 2008, la institución vuelve a ofrecer el ciclo básico para el nivel medio, pero esta vez lo hace dentro de la institución, con una adaptación y ampliación dentro del predio, el nivel fue creciendo hasta completar los últimos tres años de especialización de Ciencias Sociales y Humanidades. (Universidad Siglo 21, 2019)

En la actualidad cuenta con una matrícula de 620 alumnos en los tres niveles.

Misión

Garantizar una educación de calidad, que pondera la calidad humana convirtiéndola en una competencia de orden intelectual formando a estudiantes en un ejercicio de valores de la tolerancia, la conciencia crítica, la autenticidad y el respeto.

Visión

La Unidad Educativa Maryland aspira a ser una institución que forme a personas íntegras, capaces de desarrollar habilidades que les permitan continuar con sus estudios superiores e insertarlos en el mundo laboral.

Valores

La idea de las organizadoras fue formar una unidad educativa donde se practicarán valores y comportamientos como la tolerancia, la solidaridad y la participación. También que los estudiantes tengan la posibilidad de acceder a una modalidad bilingüe del idioma inglés (No obligatoria)

La Institución seleccionada explicita en el PEI que asume un compromiso en la creación de un clima institucional donde los vínculos promuevan variedad de posibilidades, oportunidades y ofrecimientos a favor de todos los estudiantes, competencias que favorezcan el desarrollo integral con un saber articulado con la

realidad, con lecturas de la complejidad y donde los estudiantes sean protagonistas de sus aprendizajes, mejorando de esta manera la calidad educativa de dicha institución y generando el derecho a la misma. (Universidad Siglo 21, 2019)

Delimitación de la necesidad objeto de intervención

Dentro de la Unidad Educativa Maryland, si bien se observa una gran disposición a pensar y buscar formas de aplicación para mantener un currículo actualizado impartiendo una educación de calidad, favoreciendo a la formación integral del alumno, los docentes en el aula muestran lo contrario ,encuentran dificultades para la aplicación y la actualización de sus metodologías en sus prácticas pedagógicas derivadas de la falta de flexibilidad y adaptación especialmente relacionadas a las nuevas formas de evaluar.

Se detecta a partir de la lectura del Módulo 0 de la Universidad siglo 21 que los métodos e instrumentos de evaluaciones son estrictamente tradicionales, lineales, cerrados, largos y repetitivos. (Universidad Siglo 21, 2019). Este diagnóstico es presentado por la institución a través de las opiniones de los alumnos y egresados en el Proyecto Curricular 1. Nivel Medio Plan de Mejora Institucional.

Si bien la institución Maryland en su plan de mejora propone un dispositivo de evaluación, en su proyecto curricular del Nivel medio que consiste en: abarcar instancias de co-evaluación con estudiantes y de autoevaluación de estudiantes y docentes y participantes en general. (Universidad Siglo 21) esto no se ve reflejado en la práctica diaria.

Que todos los educadores de la institución conozcan otras formas de evaluar favorecerá la reflexión sobre sus propias prácticas evaluativas, pensar desde una actitud crítica y reflexiva, poder realizar ajustes sobre sus planificaciones como así también dar

protagonismo a los alumnos de su propio proceso evaluativo, permitiéndole la retroalimentación y la autorregulación de sus aprendizajes.

Los nuevos enfoques de la evaluación parten de evaluar la actuación en contexto, es decir, el saber hacer en contexto, se sustentan en los saberes disciplinares y, justificado desde una ética profesional, que es lo que espera alcanzar de una competencia en el ámbito de la formación integral (Tobón, Pimienta y García citado en Huerta Rosales, 2018)

Frente esta realidad, se considera que es imprescindible mejorar la práctica educativa dentro de la Unidad Maryland a partir de la innovación en los métodos y técnicas de evaluación para elevar la calidad educativa. Esta propuesta es altamente viable de realización dentro de la Unidad Educativa Maryland ya que la misma procura una educación de calidad que aspira a ser una institución que forme a personas íntegras, capaces de desarrollar habilidades que les permitan continuar con sus estudios superiores e insertarlos en el mundo laboral, como bien lo especifica su Visión y Misión institucional.

Capítulo 2

Objetivo General

- Gestionar una cultura evaluativa a través de capacitaciones, destinadas a los actores institucionales del nivel medio del Instituto Educativo Maryland, utilizando como instrumento innovador la evaluación de competencias basada en evidencias, para contribuir a la mejora de la calidad educativa.

Objetivos específicos

- Comprender el verdadero significado y el sentido de la evaluación para el reconocimiento de la institución educativa en su propia realidad, y de sus propias prácticas pedagógicas.
- Generar estrategias de evaluación por competencias y de selección de técnicas e instrumentos basados en evidencias, para la utilización por parte de los docentes y alumnos.
- Incorporar la retroalimentación formativa, la evaluación como un instrumento innovador, en las prácticas educativas del Instituto, para la mejora de la calidad educativa.

Justificación

La educación es esencial para el desarrollo de un país, formar a los estudiantes por competencias es un desafío de la escuela actual, a partir de una enseñanza que encuentra su sentido en el aprender a aprender, en el aprender a hacer y en el aprender a ser. Actualmente los docentes incorporan en sus prácticas proyectos que buscan la mejora de la calidad educativa. Pero es evidente que los mismos requieren planes de evaluación, para lograr mejores niveles de escolaridad. Por ello es necesario capacitar a

los docentes en la implementación de una cultura evaluativa, basada en evidencias, implementando un nuevo modelo de diseño de evaluación y su correspondiente articulación con las propuestas de los proyectos que se llevan a cabo, en el Instituto Educativo Maryland, para dejar atrás la forma tradicional de evaluar y dar importancia a los desempeños de los estudiantes.

Huerta (2014) Afirma que:

“Por lo tanto Todo proceso evaluativo se articula como un componente organizativo el sistema de planificación, ejecución y evaluación, a fin de lograr la coherencia entre lo planificado, lo evaluado y lo aprendido” (Huerta Rosales 20018, p.161).

El ámbito escolar debe dar oportunidades educativas a todas las personas, recibir una educación de calidad es un derecho fundamental de los seres humanos.

El Ministerio de educación (2001) establece que:

Al evaluar la educación se evalúa su calidad. Por ello, los términos evaluación, calidad y educación, en interrelación, constituyen conceptos básicos de la Evaluación Educativa o Evaluación de la Calidad de la Educación. A partir del análisis de la evolución del concepto se asume como Evaluación de la Calidad de la Educación al proceso sistemático de recogida de datos, incorporados al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable. La información así obtenida se utiliza para emitir juicios de valor acerca del estado de la calidad educativa, los que constituyen punto de partida para la toma de decisiones para mejorar la actividad educativa valorada (p.32).

Por lo expuesto por el Ministerio de educación, la tarea de los educadores en los procesos de mejora de las prácticas escolares se relaciona con la evaluación, esto implica el reconocimiento de las fortalezas y debilidades del Instituto Maryland para la toma de decisiones y acciones que se llevarán a cabo de forma colaborativa entre los docentes de la institución ya que es una responsabilidad institucional, un compromiso social.

Para lograr innovar en la Institución y que los procesos sean posibles es imprescindible prever encuentros de capacitación teniendo en cuenta los tiempos y espacios para facilitar el diálogo y la reflexión, intercambios de experiencias, opiniones y nuevas ideas. Es decir que la propuesta educativa institucional se realice de manera conjunta y colaborativa para Introducirse en sus propios procesos de enseñanza-aprendizaje, esto le permitirá a la comunidad educativa tomar conciencia de cómo enseñan y cómo aprenden desde una actitud crítica y reflexiva, para revertir la problemática escolar.

Marco teórico

Existen variedades de aportes de diferentes autores para pensar y actuar en la evaluación de los aprendizajes.

Anijovich, (2021) con respecto a la evaluación formativa afirma que:

“Es una oportunidad para las y los estudiantes pongan en juego sus saberes, visibilicen sus logros, aprendan a reconocer sus debilidades y fortalezas, a darse cuenta qué y cómo aprenden” (p.3)

Mediante este proceso evaluativo que realizan de sus actividades y comportamientos, les aporta autonomía y participación a los alumnos en su propia evaluación.

Estos aportes permiten reflexionar acerca del proceso de enseñanza y aprendizaje, en el diseño de una metodología de una evaluación que apunte al desarrollo de competencias, para la resolución de problemas reales contextualizados. A este proceso debe articularse una evaluación dándole importancia a los desempeños evidenciables, como así también la participación activa y la autorregulación del aprendizaje del estudiante.

Al respecto Perrenoud 2004, (citado en Castillo Arredondo y Cabrerizo Diago 2009) define a las competencias como:

“La síntesis combinatoria de procesos cognitivos, saberes, habilidades, conductas en la acción y actitudes, mediante las cuales se logra la solución innovadora a los diversos problemas que plantean la vida humana y las organizaciones productivas”

(p.61)

Es así que un estudiante competente será el que haya incorporado el saber, el saber hacer y el saber ser.

A este proceso debe articularse una evaluación dándole importancia a los desempeños evidenciables, como así también la participación activa y la autorregulación del aprendizaje del estudiante.

Perrenoud (2009) Plantea:

Que una pedagogía diferenciadora busca la distancia entre dos registros:

El del desarrollo intelectual: el desarrollo operatorio, referenciado en la zona del desarrollo próximo propuesta por Vygotsky, es la condición indispensable para el aprendizaje, y las situaciones de aprendizaje pueden generar un desarrollo intelectual o acelerarlo, si son accesibles, es decir auténticas.

El de los conocimientos, competencias y actitudes disponibles: el alumno aborda cada situación planteada desde un capital cultural que, si es pobre o deficitario, le impide comprender el problema y las posibilidades de participación desde estrategias colectivas (p.17).

Un nuevo desafío para los docentes será el de dar mayor protagonismo a sus alumnos en el proceso de aprendizaje y para el desarrollo de sus capacidades, es sabido que la evaluación es parte de este proceso. Por ello se deben crear ambientes de evaluación dentro del aula, promoviendo el uso de la autoevaluación es importante que los educadores guíen a los adolescentes a reflexionar sobre sus actividades para el desarrollo de sus capacidades y autorregulación de sus aprendizajes.

Vygotsky (1979, p 133, citado por Martínez Rodríguez 2016). Afirma que:

El desarrollo cognoscitivo es provocado (arrastrado) por el aprendizaje. Por lo Mismo, la pedagogía, el profesor, debe crear procesos educativos que puedan incitar el desarrollo mental del niño. La forma de hacerlo consiste en llevarlo a una zona de desarrollo próximo que Vygotsky define como:” La distancia entre el nivel real de desarrollo (alcanzado por el niño), determinado por la capacidad de resolver de manera independiente un problema, y el nivel de desarrollo potencial determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración de otro compañero más capaz (p.5).

Retomando los aportes de Vygotsky, la zona de desarrollo nos permite pensar el rol de los educadores, el docente debe brindar situaciones de aprendizaje y que el niño reconozca sus fortalezas elevando su autoestima como también reconocer las

modificaciones que deben hacer para lograr los objetivos, aquí el docente debe guiar en el proceso, realizando la retroalimentación del trabajo realizado.

Al respecto Anijovich, R (2021) Plantea que

“Al recibir retroalimentación los estudiantes tienen que tener una oportunidad de actuar y planear próximos pasos para lograr sus aprendizajes” (p.16)

Para que el alumno logre el desarrollo de su potencial es necesario generar espacios de evaluación basada en desempeños para la mejore su calidad educativa.

Huerta, 2018 sostiene que

La evaluación basada en desempeños articula la planificación, ejecución y evaluación, a fin de lograr la coherencia entre lo planificado, lo evaluado y lo aprendido. En la planificación relaciona los niveles de competencia con los contenidos e indicadores de logro, luego se articulan con los instrumentos, las evidencias del saber, hacer, ser y de producto. Finalmente se integran todos los componentes para su ejecución permitiendo mostrar la secuencia didáctica de una evaluación auténtica, basada en evidencias observables y medibles (p. 170).

Esta propuesta de intervención tiene sus bases en el marco teórico expuesto, para la gestión de una cultura evaluativa en el instituto Maryland, asumiendo el compromiso para acompañar las trayectorias escolares al promover la certificación de los estudiantes del nivel medio, para que ellos formen parte de una sociedad que requiere a personas competentes basándose de herramientas para insertarse en el mundo laboral o al acceso de un nivel universitario o superior.

Capítulo 3

Plan de trabajo

Tabla 1: Actividades

Objetivos	Encuentros	Actividades Generales
Gestionar una cultura evaluativa.	Jornada taller de 4 horas reloj. Primer viernes del mes agosto.	-Reunión con directivos. - Entrevista. Sugerencias. -Presentación del plan. -Diseño del taller de la jornada IV.-Acuerdos , organización de la capacitación.
Comprender el verdadero significado y el sentido de la evaluación para el reconocimiento de la institución educativa.	Jornada taller de 4 horas reloj. Primer viernes del mes de Septiembre	-Reconocer puntos fuertes y débiles en sus propias prácticas. Generar preguntas y pedir aclaraciones. -Leer las definiciones de evaluación, analizar y elaborar nuevos conceptos. -Establecer analogías. Autoevaluación.
Generar estrategias de evaluación por competencias y de selección de técnicas e instrumentos basados en evidencias.	Jornada taller de 4 horas reloj. Primer viernes del mes de Septiembre mes de octubre.	-Lectura interactiva. Participar de forma cooperativa. Compartir y crear criterios de evaluación. -Lluvia de ideas. - Autoevaluación. Coevaluación.
-Incorporar la retroalimentación formativa, la evaluación por competencias como un instrumento innovador, en las prácticas educativas del Instituto.	Jornada taller de 4 horas reloj. Primer viernes del mes de noviembre.	-Audiovisual” El caso de Lorenzo”. Reflexión. Lectura compartida de teorías del aprendizaje de Vygotsky. Reflexión. -Lectura de infografía. Análisis. -Juego de la telaraña. -Evaluación sumativa.

Fuente: Elaboración propia (2022)

Encuentro I

- Reunión informativa.
- Tema: Presentación del plan de acción. Acuerdo de material bibliográfico, tiempo, recursos y formato de la capacitación.
- Destinatarios: Equipo de gestión y licenciada del instituto.
- Modalidad: Presencial
- Recursos: Computadora, bibliografía formato papel, celulares.
- Tiempo estimado: Una jornada de cuatro horas.

Desarrollo de actividades

Primer momento:

Se comenzará con una entrevista a la directora y luego al vicedirector, para realizar un tratamiento previo de la información, luego se realizarán las recomendaciones sobre otras alternativas de acción.

Ver anexo 1.

Segundo momento:

Se presentará el desarrollo del plan de intervención.

Se les dará a conocer los contenidos a abordar en cada capacitación, como también los objetivos. Se acordará la participación de la Licenciada Sandra Arakelian del Instituto Maryland, para abordar la temática del último encuentro, se confeccionará de manera colaborativa junto con la licenciada de Educación Paola Moreno, las actividades a desarrollar.

Se establecerán los días y horarios para la capacitación, se propondrá los días viernes tomando la primera semana de cada mes, durante los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre, en el horario de 8:00 hs a 12:00 hs.

Se acordarán los materiales tecnológicos necesarios que brindará el instituto, para el desarrollo de la capacitación. Aquí será necesaria la participación colaborativa de la profesora de informática, para la disposición y presentación de los recursos tecnológicos antes de comenzar cada taller.

Tercer momento

Se le compartirá al equipo directivo el material bibliográfico que será utilizado vía mail, también se armará un grupo de WhatsApp de los participantes, que tendrán acceso a este drive, para luego compartirlos al plantel docente en donde estará la bibliografía especificada para leer por cada encuentro, con los objetivos de la capacitación, se pretende que puedan acceder cada vez que lo deseen, como también el cronograma de los días y horarios de los encuentros.

Encuentro II

- Tema: Evaluación formativa.
- Objetivo de la actividad: Comprender el verdadero significado y el sentido de la evaluación para el reconocimiento de la institución educativa en su propia realidad, y de sus propias prácticas pedagógicas.
- Destinatarios: Docentes de nivel medio y directivos.
- Modalidad: Taller presencial.
- Recursos materiales: material bibliográfico, proyector, micrófonos, parlantes, notebook, cartulinas y marcador.
- Recursos humanos: Licenciada de Educación Paola Moreno a cargo de la capacitación docente con la colaboración de la profesora de informática.
- Tiempo estimado: una jornada de cuatro horas.

Primer momento

Para dar comienzo con la jornada, el salón está dividido por seis mesas enumeradas con un código QR. También cada una, contará con una cartulina y un fibrón. Se recibirá a cada docente con una planilla, que indica el número de mesa que le corresponde, para que se ordenen por grupos de aproximadamente seis participantes por mesa.

Se hará la presentación de la licenciada Paola Moreno que estará a cargo de la capacitación, realizando una breve introducción comunicando los objetivos de la evaluación y los tres ejes temáticos a abordar en cada encuentro a través del proyector.

A continuación, se le enviará al grupo de WhatsApp un link que contiene la siguiente encuesta:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSecELcQa0JK4BIv6hwu1OP8zbllja714A43vVnN1sNqLSUhIQ/viewform?usp=pp_url

Se invitará a los docentes a que las realicen en el momento. Los resultados se leerán al finalizar la jornada.

Luego, se presentará un audiovisual creado por la Licenciada Paola Moreno, de Evaluación Formativa contextual, haciendo referencia al libro de la autora Rebeca Anijovich. Ver aquí https://drive.google.com/file/d/1F9g-0oUoWm6SPMTzzWH6V1fRqwYR2CTm/view?usp=share_link

Se les solicitará por grupos, si desean agregar una palabra, una experiencia, describiendo una actividad evaluadora, compartiéndolas con sus colegas. Luego cada equipo por turnos, comunicará al resto una experiencia anecdótica vinculada a la forma de evaluar. Las diferentes narrativas, permitirán comparar la evaluación tradicional con la formativa.

Segundo momento

Existen variedades de conceptos de Evaluación, por ello se les solicitará a los docentes la lectura de las definiciones de autores, que realizaron grandes aportes en la educación, para ello:

Los docentes acercarán sus celulares al código QR que se encuentra en la mesa y descubrirán qué comunica el código, las leerán primero con su grupo de trabajo y luego compartirán las definiciones con micrófonos, por turnos para compartirlas con los demás, identificarán diferencias y similitudes.

A continuación, los Códigos QR para la realización de lectura

Taylor (1950) citado en Marta Ceballos (2017)



Pérez Gómez (1983) Citado en Marta Ceballos (2007) P.96



Cronbach (1963) Citado en Marta Ceballos (2007) P.91



Casanova (1997) Citado en Ceballos Marta Susana (2007) P.96



A partir de esta actividad se les solicitará que, por grupos, escriban de forma colaborativa, una nueva definición de evaluación, en la cartulina, para luego comunicarlas con el resto de los grupos, por turnos.

Desayuno: Pausa de 20 min.

Tercer momento

Se les ha pedido con anticipación, que para la primera jornada debían leer el siguiente material bibliográfico, el mismo estará a su alcance en una carpeta guardada con anticipación, en la notebook de su mesa.

Evaluación formativa en el contexto actual. Vea el siguiente link.

https://www.ces.edu.uy/files/2021/Evaluacin_formativa_Rebeca_Anijovich_2021.pdf

Se retomará lo leído y se realizará una puesta en común relacionando el material leído, con los resultados obtenidos de la encuesta realizada que se compartirá en la pantalla del proyector.

A partir de los datos recabados se estará autoevaluando cada docente en su accionar, de sus prácticas educativas. Esto les permitirá el reconocimiento y la reflexión sobre sus diseños de evaluación, la comprensión del significado de la evaluación.

Encuentro III

- Tema: Evaluación por competencias basada en evidencias. Instrumentos de evaluación: Rúbricas.

- Objetivo: Generar estrategias de evaluación por competencias y de selección de técnicas e instrumentos basados en evidencias, para la utilización por parte de los docentes para los alumnos.
- Destinatarios: Docentes del nivel medio y directivos.
- Modalidad: Taller Presencial.
- Recursos materiales: material bibliográfico, celulares, micrófonos, cartulinas, licuadora, waflera, frutas, dulce de leche, un paquete de avena 1 litro de leche y 2 huevos.
- Recursos humanos: Licenciada en Educación a cargo de la capacitación, Paola Moreno con la colaboración de la profesora de informática. Plantel docente.
- Tiempo estimado: Una jornada de cuatro horas.

Primer momento:

Se les pedirá con anticipación que lean el material del segundo encuentro y traigan una fruta por participante.

Al ingresar al salón se los esperará a los docentes con el número de mesa asignado, se sentarán por grupos, en donde encontrarán en el centro de la mesa un código QR. Al final del salón habrá una mesa con elementos de cocina, donde dejarán la fruta solicitada. Una vez todos los participantes organizados por mesa con su grupo, se dará comienzo a la actividad solicitándoles que acerquen sus teléfonos, descubrirán actividades interactivas algunos, y una receta otros dos grupos.

Receta de waffles.



Aquí los docentes seguirán las instrucciones y prepararán la masa para waffles, cocinarán y cortarán la fruta, para luego servir en el desayuno.

Mapas interactivos.



A los grupos que descubrieron los mapas, se le solicitará que interactúen y compartan lo que observan, que tomen nota de lo que ven.

Receso de 20´: Desayuno donde compartirán el desayuno realizado por el grupo de docentes.

Segundo momento

Retomamos la actividad, en donde cada grupo pasará a contar que visualizaron en el código QR, a dónde los llevó la actividad, cuenten los que tomaron nota, qué les pareció la actividad, cómo se sintieron. ¿Qué competencias desarrollaron?

Tercer momento

Se les solicitará que ellos creen una rúbrica entre todos los participantes del grupo, en su computadora de trabajo, evaluando esas actividades de manera grupal,

relacionándolas con el material bibliográfico del segundo encuentro, que lo tendrán a su alcance en las computadoras.

Evaluación basada en evidencias, un nuevo enfoque de evaluación por competencias. <https://doi.org/10.36955/RIULCB.2018v5n1.0011>

Aquí se les dará un tiempo, para que realicen una relectura compartida del material, basándose de ejemplos para la posterior construcción de la rúbrica.

Luego se les solicitará que compartan sus producciones con los demás grupos por turno, comunicando los indicadores y criterios de evaluación que tuvieron en cuenta.

Encuentro IV

- Tema: El rol del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Objetivo de la actividad: Incorporar la evaluación como un instrumento innovador en las prácticas educativas del Instituto, para la mejora de la calidad educativa, valorando el rol del docente en el proceso evaluativo para el desarrollo de competencias.
- Destinatarios: Docentes del nivel medio y directivos.
- Modalidad: Taller presencial.
- Recursos materiales: Proyector, micrófono, audiovisuales, lana.
- Recursos humanos: Coordinadora Licenciada Moreno Paola y la licenciada Sandra Arakelian quienes estarán a cargo del taller.
- Tiempo estimado: una jornada de cuatro horas.

Primer momento:

Se recibirá a los docentes participando, indicándoles que se organicen por grupos, como la jornada anterior.

Luego del saludo de bienvenida, se proyectará en pantalla del salón multimedia el siguiente video “El caso de Lorenzo”

Ver aquí <https://youtu.be/GUfa7p5qqa0>

Se los invitará a reflexionar acerca del rol docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Por grupos compartirán experiencias fructíferas a partir de su intervención como mediadores del aprendizaje.

Luego elegirán una de esas experiencias anecdóticas, tomarán la palabra por grupo y comunicarán por turnos, a los demás participantes de la capacitación, de tal modo que se revalorice el rol del docente en sus prácticas, como también el impacto que tienen las emociones en el aprendizaje.

Segundo momento:

La licenciada del Instituto tomará la palabra, al mismo tiempo, través del proyector compartirá los aportes de Vygotsky, material de lectura obligatoria para el tercer encuentro, pondrá foco en la página N^a 5, leerá para todos los participantes abordando el concepto y en conjunto con los docentes relacionarán el material bibliográfico con el video expuesto con anterioridad.

Ver aquí Vygotsky <https://bit.ly/2FZnUuE>

Además, la licenciada brindará información ampliando los conocimientos a los docentes, referida a la importancia del rol docente como mediador para el desarrollo de las potencialidades de los estudiantes, tomando como base a Vygotsky, autor que realizó grandes aportes a la educación.

Receso: Desayuno 20 Min.

Tercer momento

En esta oportunidad la Psicóloga y la Licenciada en Educación en conjunto abordarán, la retroalimentación y el impacto que tiene en la autoestima del estudiante. Para ello se compartirá la siguiente infografía en proyector describiendo sus ventajas en la mejora de los aprendizajes de los alumnos.

[Http://archivos.agenciaeducación.cl/50_Autoestima_Academica.j.pg](http://archivos.agenciaeducación.cl/50_Autoestima_Academica.j.pg)

Para dar cierre a esta jornada se compartirá un juego llamado La telaraña de las virtudes.

Se organiza a los participantes en un círculo. Uno de ellos, toma la punta de la lana y se lo lanza a otro diciendo en voz alta el nombre de su compañero/a y una virtud. La persona que lo recibe hace lo mismo y así hasta completar con todos los participantes. Cuando la lana llegue al último compañero, el juego se termina. Se creó una red como la telaraña. Es aquí que toma la palabra la coordinadora y enfatiza que trabajar en red, en un ambiente motivador los mantendrá fuertes como la tela de las arañas.

Presupuesto

Para que la capacitación sea efectiva, de forma presencial. El instituto deberá bonificar la siguiente suma, para cubrir los siguientes gastos.

Tabla 2: Presupuesto

Recursos	Monto
Cantidad 30 hs cátedras a razón de \$5000 la hora cátedra	150.000 ciento cincuenta mil pesos

Insumos para el catering del desayuno de los docentes participantes.	10.000 diez mil pesos
Pasaje en avión	50.000 cincuenta mil pesos
Total a abonar	210.000 doscientos diez mil pesos

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Tabla 3: Diagrama de Gantt

Actividades	Meses			
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
Encuentro I Reunión con directivos. De 08:00a 12:00 hs	X			
Encuentro II Jornada taller El significado de la evaluación formativa. De 08:00 a 12:00hs		X		

Encuentro III Jornada/ taller Evaluación por competencias. De 8:00 a 12:00 hs.			X	
Encuentro IV Jornada taller El valor del rol docente. De 08:00 a 12:00 hs.				X

Fuente: Elaboración propia 2022.

Evaluación

La evaluación se realizará de manera continua durante todo el transcurso de la capacitación, realizando entrevista a los directivos para comenzar con un tratamiento anticipado de la información, finalizando con sugerencias por parte de la licenciada, sobre nuevos planes de acción.

Observando y registrando en cada encuentro la participación docente, realizando encuestas para el conocimiento de sus saberes previos.

Será formativa, realizando la retroalimentación, incluyendo instrumentos innovadores como lo son las rúbricas, brindándole estrategias al docente participante,

para que reconozca sus debilidades y sus fortalezas, sus dificultades para el diseño de su planificación evaluativa, realizando los ajustes necesarios.

Será formadora, aquí el docente aplicará estrategias cognitivas, reflexionando acerca de su práctica educativa, a través de una rúbrica para que autorregule sus nuevos aprendizajes relacionándolos, con cada objetivo en cada uno de los talleres.

Valorando los instrumentos para ser utilizados y mejorar sus prácticas. Ver anexo 2.

Por último, se hará una evaluación sumativa, utilizando la encuesta del primer encuentro, para que puedan comparar, conocer el grado de avance de sus aprendizajes durante la capacitación y realicen los ajustes pertinentes en sus nuevos planes de acción elevando la calidad de los aprendizajes de sus alumnos. Ver aquí https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSecElcQa0JK4BIv6hwu10P8zblja714A43vVnN1sNqLSUhIQ/viewform?usp=pp_url

Capítulo 4

Resultados esperados

Con la puesta en marcha de la propuesta se espera optimizar el proceso evaluación educativa del Instituto Maryland, mejorando los procesos de enseñanza- aprendizaje, a partir de la gestión y diseño de una evaluación de competencias, basada en evidencias.

Con las capacitaciones formadoras para docentes, en primer lugar, se espera que ellos internalicen el sentido de la evaluación. Asimismo, que reconozcan sus limitaciones y sus puntos fuertes en sus prácticas educativas, para realizar ajustes correspondientes para, diseñar nuevos planes de acción, articulando la evaluación con sus proyectos educativos, incluyendo herramientas innovadoras para evaluar.

Además, se espera que los docentes a través de actividades colaborativas en las jornadas de modalidad taller participen activamente, desarrollando su creatividad para el diseño de rúbricas y luego ser aplicadas en el aula con sus alumnos. Por otra parte, que los docentes revaloricen su rol en el proceso de retroalimentación de la evaluación, puesto que es fundamental relacionar los aprendizajes con las emociones, en este sentido la devolución motivacional por parte del docente influye directamente en la autoestima y los avances del alumno.

Por otro lado, se espera que a partir de la implementación de variedad de instrumentos para la auto-evaluación y co-evaluación, los alumnos reflexionen y autorregulen su aprendizaje, desarrollando sus competencias para desenvolverse en su próxima etapa, el mundo actual y laboral.

Partiendo del diseño que encuentra el sentido de la evaluación, el acercamiento a nuevas miradas se espera que los docentes tengan bases sólidas para la segunda etapa,

dándole continuidad a la capacitación por medio de un taller con la participación de los estudiantes.

Conclusión

El plan de intervención contribuye al cambio y la innovación dentro del Instituto. Además, apuesta a incluir diferentes instrumentos de modo que, con su aplicación en las prácticas eleve la calidad educativa y la evaluación que es un elemento central, para que esto sea efectivo. Por ello, la importancia de mirar hacia adentro de la institución, reflexionando acerca de las fortalezas y debilidades de la misma, de las propias prácticas evaluativas de los docentes, teniendo en cuenta los testimonios de los exalumnos, puesto que manifestaban que las evaluaciones eran tradicionales, cerradas. Si bien los docentes institucionales comunicaban la apuesta al cambio, a la innovación y asumen un compromiso del desarrollo de potencialidades, a partir de proyectos educativos, no se visualizaban estas prácticas innovadoras relacionadas con la evaluación. A partir de la detección de la problemática, y seguir la hoja de ruta hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos, se implementaron las capacitaciones con el plantel docente, en esos encuentros se aportó conocimientos a los docentes, sustentados en un marco teórico, orientando el plan de trabajo.

Se toma como fortaleza a las instancias de capacitaciones propuestas ya que de esta manera se es viable innovar, contribuyendo así a la mejora de la realidad institucional de la Unidad Educativa Maryland, revirtiendo sus prácticas evaluativas con sus estudiantes. Además, denota en este plan, la orientación hacia la realización de un reconocimiento, mirar hacia adentro y a partir de allí, pensar y diseñar nuevos

dispositivos, de manera colaborativa mejora las relaciones entre docentes, el sentirse acompañado.

En cuanto a limitación, se puede expresar que la propuesta busca generar cambios en las estructuras de algunos docentes, que le dan importancia solo al saber conocer, y no tanto al saber hacer, mostrándose inmóvil al cambio que requiere la sociedad y los alumnos. Por esta razón, se sugiere que el equipo de Gestión acompañe, oriente y pueda sostener a través del tiempo líneas de acción a nivel institucional, creando espacios de intercambio, reflexión, aportes y nuevos diseños, en este sentido, responder a las demandas de los nuevos estudiantes a partir de diseños evaluativos.

Se recomienda dar continuidad a la capacitación al comienzo del próximo año lectivo, tomando como punto de partida los conocimientos adquiridos por los docentes en esta primera instancia formadora para luego desarrollar de manera conjunta un taller destinado a los estudiantes, brindándoles la oportunidad de participación activa en el diseño evaluativo desarrollando su pensamiento crítico.

Referencias

Agencia de calidad de la Educación. (s.f). Infografías 2017. *Autoestima Académica*.

Recuperado de

Http://archivos.agenciaeducación.cl/50_Autoestima_Academica.j.pg

Anijovich,R,(2021) *La evaluación formativa en el contexto actual*. Plan Ceibal.

Recuperado de

https://www.ces.edu.uy/files/2021/Evaluacin_formativa_Rebeca_Anijovich_2021.pdf

Castillo Arredondo S. y Cabrerizo Diago (2009) *Evaluación Educativa de aprendizajes y competencias. Unidad didáctica II*. Madrid: Prentice Hall Pearson.

Ceballos Marta Susana (2007). *Representaciones, Discursos y Prácticas acerca de Evaluación Educativa Metaevaluación y Autoevaluación Institucional*. Tomo 1- 1ª ed. –Villa Allende: Yammal Contenidos.

Díaz-Barriga Arceo; F., (2010). Los profesores ante las innovaciones curriculares. *Revista Iberoamericana de Educación Superior (ries), México, issue-unam/Universia, vol. 1, núm.1, pp. 37-57*. Recuperado de: <http://ries.universia.net>

Huerta Rosales, M. (2018). *Evaluación basada en evidencias, un nuevo enfoque de evaluación por competencias*. Revista De Investigaciones De La Universidad Le Cordon Bleu, 5(1), 159-171. <https://doi.org/10.36955/RIULCB.2018v5n1.0011>

Martínez Rodríguez (2016) *El enfoque sociocultural en el estudio del desarrollo y la Educación Vytgosky 1976*<https://bit.ly/2FZnUuE>.

Perrenoud. (2009) *¿Enfoque por competencias, una respuesta al fracaso escolar? En*

Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social, 16 pp.45-64. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/pdf/1350/135012677004.pdf>

UNESCO, (2016). Texto 1: *Innovación educativa. Herramientas de apoyo para el trabajo docente*. Lima: UNESCO. Recuperado de:

<https://es.calameo.com/read/00581159967ca52dfd83e>

Universidad Siglo 21, (2019) *S.F.Módulo 0. Plan de intervención. Unidad Educativa Maryland. Lecciones 11*. Recuperado de:

<https://siglo21.instructure.com/courses/11655/pages/plan-de-intervencion-modulo-0#org3>

Anexos

Anexo 1. Entrevista a los directivos.

Fecha: .../.../....

Nombre del entrevistado:

Nombre de la institución educativa:

Preguntas

1 ¿Cuál es el cargo que desempeña en la institución?

2 ¿Cuáles son las funciones más relevantes que cumple en su rol?

3 ¿Realiza tareas de asesoramiento pedagógicas a los docentes del Instituto? ¿Cuáles?

4 ¿Se implementan proyectos innovadores en su Instituto? ¿Se realiza un seguimiento y acompañamiento para que se sostenga a través del tiempo?

5 ¿Se realizan proyectos de evaluaciones de manera colaborativa?

6 ¿El equipo directivo promueve el trabajo colaborativo para la realización de proyectos?

7 ¿Se crean espacios de intercambio, reflexión sobre las prácticas evaluativas?

8 ¿Se podrían generar espacios y tiempo para compartir, dialogar intercambiar y generar nuevos planes de acción? ¿De qué manera?

Anexo 2. Rúbrica de autoevaluación para el docente

Indicadores	Si	No
Interiorizo la evaluación formativa para su posterior aplicación en mis prácticas evaluadoras.		
Reconozco las partes de la rúbricas para su aplicación en el aula.		
Amplio mis conocimientos con lecturas compartidas en el drive.		
Reconozco los diferentes instrumentos de evaluación para el desarrollo de competencias.		

Elaboración propia (2022)