

Experiencia formativa del Programa de Cogestión

(2019-2022)



ISFODOSU

Experiencia formativa del Programa de Cogestión

(2019-2022)



ISFODOSU



JUNTA DE DIRECTORES

Miembros Ex Officio

Ángel Hernández Castillo, Ministro de Educación, Presidente

Francisco Germán De Óleo Ramírez, Viceministro de Acreditación y Certificación Docente del Ministerio de Educación / Representante Permanente del Ministro de Educación ante la Junta de Directores

Ancell Schecker, Viceministra de Servicios Técnicos y Pedagógicos, Ministerio de Educación

Leonidas Germán, Directora General de Currículo, Ministerio de Educación

Francisco Ramírez, Director Ejecutivo del Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM)

Sixto Gabin, Representante de la Asociación Dominicana de Profesores (ADP)

Nurys del Carmen González, Rectora, Secretaria

Miembros Intuitu Personae

Radhamés Mejía, Vicepresidente

Ángela Español

Juan Tomás Tavares

Laura Lehoux

Magdalena Lizardo

Rafael Emilio Yunén

José Alejandro Aybar

Pedro José Agüero

Cheila Valera

CONSEJO ACADÉMICO

Nurys del Carmen González, Rectora

Carmen Gálvez, Vicerrectora Académica

Andrea Paz, Vicerrectora de Investigación y Postgrado

José Ernesto Jiménez, Vicerrector de Gestión Interino

Milta Lora, Vicerrectora de Desarrollo e Innovación

Ana Julia Suriel, Vicerrectora Ejecutiva Recinto Emilio Prud'Homme

Mercedes Carrasco, Vicerrectora Ejecutiva Recinto Juan Vicente Moscoso

Glenny Bórquez, Vicerrectora Ejecutiva Recinto Félix Evaristo Mejía

Cristina Rivas, Vicerrectora Ejecutiva Recinto Eugenio María de Hostos

Alejandrina Micolán, Vicerrectora Ejecutiva Interina Recinto Luis Napoleón Núñez Molina

Jorge Sención, Vicerrector Ejecutivo Recinto Urania Montás

Angelquis Aquino, Directora de Postgrado y Educación Permanente

Ramón Apolinar Méndez, Director de Extensión

Carlos de Jesús Nova, Representante de los profesores

Elisa Mena, Representante de los directores académicos

Yendry Marius Rojas Ynfante, Representante estudiantil

Maribell Martínez, Representante Viceministerio de Servicios Técnicos y Pedagógicos Ministerio de Educación

Francisco Ramírez, Director Ejecutivo Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM)

Experiencia formativa del Programa de Cogestión

(2019-2022)

Experiencia formativa del Programa de Cogestión (2019-2022)

Consultoría: Rosa Oviedo

Revisión y validación: Clara Báez, Mercedes Hernández, Berki Yoselin Taveras,
Rosa Amalia Morillo y Marta Gabot.

© Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña

Calle Caonabo esq. C/Leonardo da Vinci

Urbanización Renacimiento, Sector Mirador Sur

Santo Domingo, República Dominicana.

T: (809) 482.3797 | www.isfodosu.edu.do

Coordinación editorial: Miguelina Crespo V.

Diseño de interior y portada: Julissa Ivor Medina y Yelitza Sosa

Corrección: Vilma Martínez A., Adrian R. Morales G.

ISBN-e: 978-9945-639-09-4

Santo Domingo, República Dominicana, 2023

Printed in the Dominican Republic.

Prohibida la reproducción total o parcial
de este Informe sin autorización. Junio, 2023

PRESENTACIÓN

El Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña –ISFODOSU– es una institución de educación superior de carácter estatal y de servicio público de República Dominicana. Forma a los profesionales de la educación que demanda el sistema de manera integral.

El Ministerio de Educación (MINERD) determinó el 31 de octubre de 2018, mediante la Orden Departamental 64-2018, delegar la gestión de diez centros educativos vinculados a los seis recintos del ISFODOSU bajo el siguiente mandato: «Se establece de alta prioridad para mejorar los resultados del sistema educativo dominicano, que el ISFODOSU pueda gestionar diversos centros educativos con el propósito de convertirlos en centros de alta calidad para favorecer el mejoramiento de la práctica docente dentro de la formación pedagógica: la calidad de los aprendizajes y la gestión pedagógica y administrativa de estos centros, de acuerdo con el nuevo currículo por competencias».

Bajo el marco normativo y la puesta en marcha del Programa de Cogestión, el MINERD aporta al ISFODOSU espacios que habrán de convertirse en centros educativos de alta calidad para la formación de los educadores que requiere el país, en tanto que el ISFODOSU aporta al MINERD la calidad de sus procesos y resultados educativos, al tiempo que diseña y ensaya programas innovadores que puedan ser transferidos y expandidos al sistema educativo.

Para el logro de los objetivos de este programa se definieron líneas estratégicas, entre las cuales se destaca la referida a la formación

situada, que parte de la comprensión de que el desarrollo profesional docente es un pilar fundamental en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Llevar al plano escrito las principales acciones formativas implementadas desde el Programa es la esencia de este documento, que lo contextualiza y lo describe.

En él se recogen, además, los principales fundamentos de la experiencia formativa, en conjunto con los diferentes actores involucrados de los centros educativos y los enfoques más relevantes que la sustentan.

También se describe la metodología de las estrategias de formación adoptadas, las modalidades, formas de evaluación, la organización y los aspectos de coordinación logística para los procesos de capacitación desarrollados.

De igual modo, se señalan los criterios más importantes en la elaboración de los recursos didácticos, como herramientas claves para los procesos y las actividades formativas.

El documento concluye con las referencias de mayor significado en su proceso de elaboración.

Andrea Paz
Vicerrectora de Investigación y Posgrado

La Formación Continua: un pilar del Programa de Cogestión en el Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña

El Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (ISFODOSU), a partir de la Orden Departamental N.º 64-2018 del Ministerio de Educación (MINERD) inicia el Programa de Cogestión en diez centros educativos con el propósito de «Convertirlos en centros de alta calidad, para favorecer el mejoramiento de la práctica docente dentro de la formación pedagógica, la calidad de los aprendizajes y la gestión pedagógica y administrativa de estos centros, de acuerdo al nuevo currículo por competencias».

Desde el inicio de este programa, la formación continua ha devenido en uno de los pilares para alcanzar el propósito fundamental de esta orden departamental.

Los centros educativos están adjuntos a los seis recintos del ISFODOSU, entre ellos, dos de Nivel Secundario –uno de ellos con la modalidad Técnico-Profesional y de Artes–, y los ocho restantes de los niveles Inicial y Primario, de los cuales cuatro aún ofrecen servicios del Primer Ciclo de Secundaria.

En los diez centros educativos laboran 452 docentes, además de un equipo de gestión y administración. El personal docente atiende a una población aproximada de 4,250 estudiantes.

CONTENIDO

Introducción	11
1. Descripción general del Programa de Cogestión.....	15
Contextualización	15
Marco general del Programa de Cogestión.....	18
2. Fundamentos de las acciones formativas desarrolladas	25
Enfoques teóricos	25
Formación situada o centrada en la escuela	26
Enfoque por competencias	27
El enfoque crítico-reflexivo	30
Enfoque metodológico de las acciones de formación continua	31
3. Metodología de las estrategias de formación continua.....	37
Descripción del proceso de la Formación Continua	37
Evaluación diagnóstica: punto de partida del proceso de formación	43
Metodología del proceso de evaluación diagnóstica.....	43
Procedimiento de la evaluación diagnóstica para la formación continua	44
La capacitación y sus modalidades	44
Modalidades de capacitación	44
Metodología de enseñanza y aprendizaje en el proceso de la capacitación	45

1. Aprendizaje significativo	45
2. Aprendizaje basado en problemas	45
3. Aprendizaje cooperativo	46
4. Aprendizaje basado en proyectos.....	46
5. Aprendizaje basado en datos	47
6. Gamificación.....	47
Organización de la logística en el proceso de capacitación	47
a. Convocatoria y preparación de los participantes.....	47
b. Selección del facilitador y convocatoria	48
c. Preparación de la agenda	48
d. Selección y organización de los recursos	48
El acompañamiento como estrategia del proceso	
de la formación continua	49
Enfoque del proceso de acompañamiento	49
Estrategias, actividades y técnicas de	
acompañamiento para el proceso de formación	49
Organización de la logística en el proceso de	
acompañamiento	51
Procedimientos y criterios para la elaboración	
de los recursos didácticos	51
Presentaciones de PowerPoint (PPT)	52
Uso de videos.....	54
Uso de juegos educativos	55
Uso de carteles	56
Uso de dramatizaciones y estudios de caso	57
Referencias bibliográficas	59

INTRODUCCIÓN

El presente documento describe la experiencia formativa desarrollada desde el Programa de Cogestión del ISFODOSU. El objetivo de este programa es la capacitación y el acompañamiento de los actores responsables del proceso de enseñanza y aprendizaje en los centros educativos establecidos en la Orden Departamental 64-2018.

La formación continua es uno de los pilares del proceso de cogestión entre el MINERD e ISFODOSU. Se concibe como un proceso continuo, sistemático, que incorpora dos estrategias fundamentales: la capacitación y el acompañamiento docente. El proceso tiene como punto de partida la evaluación de los aprendizajes de los actores, vista desde su práctica. El desarrollo personal y profesional de esos actores se convierte en un eje transversal para el logro de la calidad educativa.

Este documento describe en su primer capítulo el Programa de Cogestión de ISFODOSU: objetivo, funciones que le fueron otorgadas por el MINERD, principios que fundamentan sus acciones, estrategias que se desarrollan para su puesta en marcha y, por último, dimensiones y componentes que sirven de referentes para la valoración de la calidad de los centros educativos donde se realiza la intervención del Programa de Cogestión.

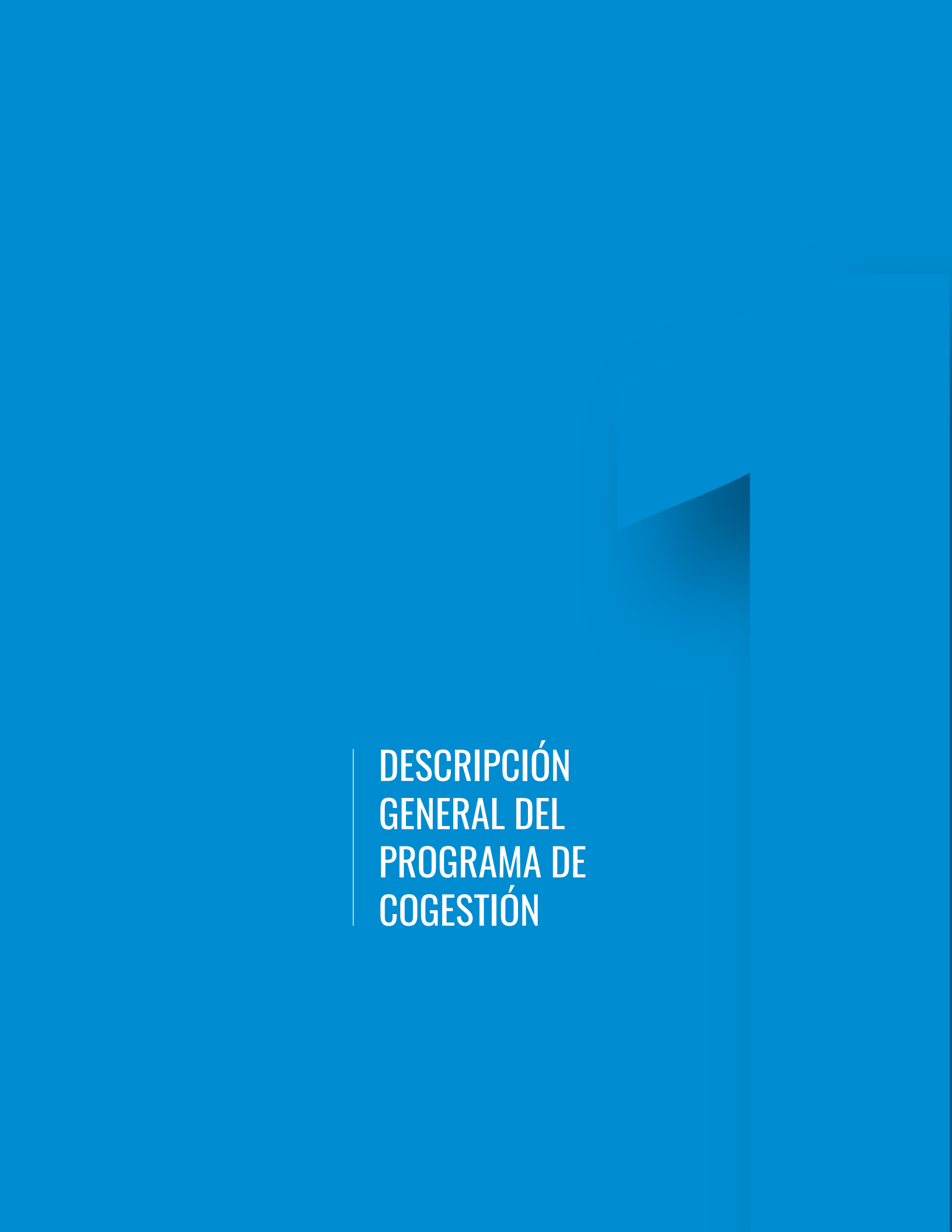
El propósito del capítulo es mostrar el contexto y marco general donde se desarrollan las acciones formativas. Los contenidos se abordan con la intención de que los lectores puedan identificar el ámbito desde el cual parte la formación según el contexto donde se desarrolla.

El segundo capítulo detalla los fundamentos teóricos y metodológicos de las acciones formativas asumidos desde el Programa de Cogestión por ISFODOSU, y detalla los enfoques y su alcance.

En el tercer capítulo se describen las estrategias empleadas para la formación: la evaluación diagnóstica como punto de partida de la formación, la metodología del proceso y la manera en que se realiza la selección de los contenidos o temas a abordar con los actores. Otras estrategias que se abordan en este capítulo son la capacitación a través de diferentes modalidades, la metodología de enseñanza y aprendizaje utilizadas en las capacitaciones, la selección y organización de los recursos, además de cada paso para la organización de su logística (convocatoria, preparación de los recursos).

Otro punto relevante del tercer capítulo se centra en el proceso de acompañamiento como parte de la formación continua, en el que se describe el proceso de apoyo a los equipos docentes y de gestión en la ejecución de sus funciones; en él se plantea la conceptualización, los procedimientos, la metodología, las técnicas y los instrumentos para el acompañamiento de los docentes.

Este compendio tiene como objetivo servir de referente a los centros educativos, distritos y equipos técnicos del MINERD. El listado de bibliografías y los anexos presentados al final ayudarán a localizar de forma más rápida los documentos y las fuentes de información citadas en el texto, además de los instrumentos utilizados en cada estrategia de formación.



DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROGRAMA DE COGESTIÓN



1.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROGRAMA DE COGESTIÓN

En este capítulo se definen el contexto y el marco general del Programa de Cogestión, su propósito en el Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña y en el sistema educativo dominicano.

Contextualización

A partir de la Orden Departamental N.º 64-2018, el Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (ISFODOSU) inicia la cogestión de 11 centros educativos, de los cuales solo 10 ingresan formalmente al programa, con el propósito de «convertirlos en centros de alta calidad, para favorecer el mejoramiento de la práctica docente dentro de la formación pedagógica, la calidad de los aprendizajes y la gestión pedagógica y administrativa de estos centros, de acuerdo con el nuevo currículo por competencias».

Los centros educativos se distribuyen entre los seis recintos del ISFODOSU (Tabla 1). Solo dos centros son de Secundaria, el Liceo Onésimo Jiménez, de Secundaria general, y el Liceo Pedro Henríquez

Ureña, de la modalidad Técnico-Profesional y de Artes. Ocho centros imparten Nivel Inicial y Primaria, de los cuales cuatro aún ofrecen servicios del Primer Ciclo de Secundaria: Escuela Anexa Juan Vicente Moscoso (1.º y 2.º de Secundaria), Mercedes Antonia Castillo (1.º de Secundaria), Luis Napoleón Núñez Molina (1.º de Secundaria) y Villa Flores (1.º y 2.º de Secundaria).

Son centros públicos ubicados en zonas urbanas y urbanas marginales, cercanas a los seis recintos del ISFODOSU, como se observa en la Tabla 1.

En los 10 centros educativos laboran 452 docentes, además de los equipos de gestión. Atienden a una población de 4,250 estudiantes en el año escolar 2021-2022. El centro con mayor número de estudiantes ($n = 1,442$) es la Escuela Anexa Juan Vicente Moscoso de San Pedro de Macorís; el de menor cantidad es la Escuela Mercedes Antonia Castillo, de Santiago de los Caballeros ($n = 451$).



Los establecimientos educativos cogestionados por el ISFODOSU han asumido el compromiso de transformarse en instituciones de alta calidad, al favorecer el mejoramiento de la práctica docente, la calidad de los aprendizajes de su estudiantado y la gestión pedagógica y administrativa, en consonancia con el currículo por competencia. Este mejoramiento de la práctica se desarrolla a través de cuatro grandes líneas estratégicas: formación situada, aprendizaje colaborativo, acompañamiento y mejora continua, que se describen en el acápite Marco general de este mismo capítulo.

La formación continua cobra importancia relevante en el logro de la calidad de los aprendizajes y del mejoramiento de la práctica pedagógica en los centros educativos. Es por lo cual, el enfoque de la formación dentro del Programa de Cogestión se desarrolla bajo los siguientes criterios: en contexto social –como elemento clave–, de manera continua, y a partir de aprendizaje colaborativo. Estas tres características apuntan a la calidad y al logro de la misión de la escuela: «Estudiantes que aprenden».

TABLA 1. Distribución de los centros educativos cogestionados por ISFODOSU por recintos

Provincias	Recinto	Centro educativo
San Pedro de Macorís	Juan Vicente Moscoso (JVM)	Escuela Norge Botello
		Escuela Anexa Juan Vicente Moscoso
Santo Domingo	Félix Evaristo Mejía (FEM)	Escuela República de Guatemala
	Eugenio María de Hostos (EMH)	Escuela General Antonio Duvergé
Santiago de los Caballeros. Licey	Luis Napoleón Núñez Molina (LNNM)	Escuela Experimental Luis Napoleón Núñez Molina
		Escuela Mercedes Antonia Castillo
Santiago de los Caballeros	Emilio Prud'Homme (EMH)	Liceo Onésimo Jiménez
San Juan de la Maguana	Urania Montás (UM)	Escuela Anexa Urania Montás
		Escuela Villa Flores
		Liceo Pedro Henríquez Ureña

Marco general del Programa de Cogestión

El objetivo del Programa de Cogestión es acompañar e impulsar instituciones educativas de alta calidad, modelando experiencias exitosas de enseñanza, de innovación pedagógica y de gestión para el mejoramiento de la práctica docente, de manera que las convierta en espacios para la formación de los estudiantes de Educación.

Los centros educativos que participan en el Programa de Cogestión del ISFODOSU deben lograr convertirse en centros de alta calidad que:

Favorecen el mejoramiento de la práctica docente en el marco de la formación situada y continua, acompañando al personal docente para su crecimiento personal y profesional.	Reflexionan sobre su práctica para mejorarla de manera continua, con base en diagnósticos, evaluaciones y evidencias, en el marco del Modelo de Gestión de la Calidad para los centros educativos (MGC).
Enfocan su gestión en la calidad de los aprendizajes de acuerdo al currículo por competencias. Sus metas y acciones están dirigidas a que los estudiantes aprendan.	Favorecen los espacios de aprendizajes planificados y gestionados de manera horizontal y colaborativa, para la formación integral de los estudiantes y el desarrollo profesional de los equipos docentes y de gestión de dichos centros.

El programa de gestión compartida (Cogestión) implica que las instituciones vinculadas mediante la referida Orden Departamental 64-2018 asuman responsabilidades con el objetivo de que, a nivel provincial, el sistema educativo dominicano cuente con centros educativos que se constituyan en laboratorios para ensayar las mejores prácticas docentes y de gestión institucional. Así se contribuye con el desarrollo de las competencias fundamentales que propone el currículo vigente, al tiempo de constituirse en la plataforma idónea para impulsar la innovación, la investigación y la formación de docentes en los distintos niveles de desarrollo profesional en que se encuentren (González, 2019).

Asimismo, las investigaciones llevadas a cabo por el Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa -IDEICE- han ayudado a aportar evidencias sobre la calidad educativa, constituyéndose en referencia y/o instrumento para modificar o reorientar acciones formativas a nivel nacional.

Por su parte, las acciones que ha venido implementando el INAFOCAM para la formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento del personal de educación en el ámbito nacional han servido de base para el diseño y ejecución de los planes formativos desarrollados desde el Programa de Cogestión.

Para el logro de la construcción y el desarrollo de centros educativos de calidad, en el Programa de Cogestión se ejercen algunas funciones fundamentales junto a los distritos educativos, relacionadas con el proceso de formación continua, como las que se indican a continuación:

- Acompañar a los centros educativos cogestionados en el proceso de transformar la práctica docente.
- Fortalecer la gestión pedagógica e institucional de los centros de cogestión.
- Ser parte del Sistema de Prácticas Docentes del ISFODOSU.
- Promover una gestión centrada en los aprendizajes de los actores.
- Desarrollar buenas prácticas en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Desarrollar procesos de investigación-acción en la búsqueda de soluciones a problemas para lograr procesos de mejora continua.
- Desarrollar nuevos conocimientos y estrategias de enseñanza y de aprendizaje para impactar el sistema educativo dominicano.
- Diseñar y aplicar pruebas de conocimiento a los estudiantes que permitan monitorear los aprendizajes de los docentes.
- Diseñar y publicar materiales didácticos como apoyo a los procesos de enseñanza y de aprendizaje.
- Capacitar a los actores del centro educativo, según sus necesidades, que les permita el desarrollo de buenas prácticas.

Para la puesta en marcha del Programa de Cogestión en cada centro se definieron cuatro grandes líneas estratégicas.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS PROGRAMA DE COGESTIÓN

Formación situada

Todo proceso de formación debe responder a las necesidades de los actores; por esto es importante que antes de implementar cualquier proceso de capacitación o acompañamiento se realice una evaluación diagnóstica para determinar los aprendizajes requeridos, las habilidades y los aspectos a mejorar, con la finalidad de diseñar y ejecutar el modelo.



Aprendizaje colaborativo

Promueve el aprendizaje centrado en el alumno basado en el trabajo cooperativo, mediante pequeños grupos, para construir saberes y experiencias. Los grupos están integrados por participantes con competencias diversas, con quienes se desarrollan actividades variadas hacia el logro de un aprendizaje de calidad.



Los centros educativos cogestionados por el ISFODOSU son espacios de aprendizaje planificados y gestionados de manera horizontal y colaborativa, para la mejora continua de los aprendizajes de los estudiantes de los niveles inicial, primario y secundario, y el desarrollo profesional de los equipos docentes y de gestión de dichos centros (González, 2019).

Acompañamiento continuo

Estrategia de formación mediante la cual se reflexiona sobre la práctica y la aplicación de lo aprendido en el desarrollo de las capacitaciones, a través de observaciones, análisis de la práctica y diálogos reflexivos, que permiten proyectar la práctica docente con una visión de mejora continua.



Mejora continua

Consiste en la forma continua en que el centro educativo revisa, reflexiona e investiga sobre su práctica con el fin de que los estudiantes aprendan y la comunidad educativa logre alcanzar altos niveles de satisfacción.



Se espera que estos centros se transformen en espacios de excelencia y sirvan de referente de las mejores prácticas pedagógicas y de gestión para beneficio de los docentes en formación y de los programas de pasantía de licenciaturas, de posgrados y Habilitación docente como parte integral del Sistema de Prácticas Docentes de ISFODOSU.

FUNDAMENTOS
DE LAS ACCIONES
FORMATIVAS
DESARROLLADAS



2.

FUNDAMENTOS DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESARROLLADAS

A continuación, se presentan los enfoques teóricos que sustentan la formación continua del Programa de Cogestión del Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (ISFODOSU).

Enfoques teóricos

En Latinoamérica la educación actual sigue centrada, en la mayoría de los casos, en formar para la sociedad feudal, industrial y de la información (Tobón, González, Nambo & Vázquez 2015, p. 8). De ahí la necesidad de desarrollar enfoques que preparen a los docentes y a su práctica pedagógica para que respondan a las demandas actuales y necesidades de los estudiantes.

La experiencia formativa desarrollada desde el Programa se sustenta en tres enfoques fundamentales: a) histórico-cultural, que plantea que la formación debe ser situada o centrada en las necesidades de los actores; b) por competencias de los actores según sus funciones, y

c) crítico-reflexivo, que aborda la reflexión individual y colectiva de la práctica docente como el eje articulador de la formación docente.

Formación situada o centrada en la escuela

Cuando se habla de formación situada o centrada en la escuela se parte de que el aprendizaje docente no se produce en el vacío, sino que, por el contrario, se realiza en contextos específicos de escolarización en los cuales desempeña su tarea, con determinados grupos de alumnos, pertenecientes a una comunidad que posee características particulares (Vezub, 2010).

La formación continua en el Programa de Cogestión tiene carácter situado, es decir, su origen parte de las necesidades, el interés y los saberes de los actores en su contexto, o de los actores según su función en los centros educativos. Por esto, cada proceso de formación inicia con un levantamiento de información que se organiza, analiza y socializa para establecer los contenidos y la metodología del proceso de aprendizaje.

La formación situada es un modelo que parte de la visión de que desde la escuela se ha de formar a los docentes, ya que es su lugar de trabajo y de donde se originan y se pueden solucionar la mayoría de las dificultades que surgen en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Marcelo, 1999).

En este modelo de formación se entiende que el conocimiento que los docentes necesitan para mejorar la enseñanza y producir cambios en las escuelas se genera sobre la base de convertir la institución escolar en un espacio de reflexión, investigación y mejora de su desarrollo profesional, tal y como sostiene Vezub (2010).

Cuando se trata de formación situada se pretende identificar, analizar y buscar soluciones a las dificultades o problemáticas que se desarrollan en la cotidianidad del centro y que tienen impacto en los aprendizajes de los estudiantes.

El enfoque situado encierra una dimensión personal en cuanto a que los procesos de formación deben estar dirigidos a satisfacer las necesidades específicas de una determinada comunidad educativa, superando la visión tradicional de una formación estandarizada, igual para todo el mundo (González, 2019).

«Aprender es una experiencia social que se enriquece con experiencias de otros, con recursos compartidos y con prácticas sociales comunes» (VIU 2015). Según esta visión, la enseñanza se debe centrar en prácticas educativas colaborativas, contextuales, las cuales dan relevancia a la cultura, a las actividades sociales, a las prácticas compartidas y acompañadas para la construcción del conocimiento.

Por encima de cualquier otra consideración, la formación situada considera que los docentes pueden mejorar su labor a partir del acompañamiento entre pares y de la reflexión individual y colectiva de la práctica docente como un eje articulador de la formación y la mejora de su práctica. «Las experiencias de formación situada parten de la premisa de que quien cuenta con una persona para compartir sus inquietudes y dificultades tiene mayores herramientas para transformar su quehacer» (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2012).

Enfoque por competencias

Las competencias se refieren a la capacidad para actuar de manera autónoma en contextos y situaciones diversas, al movilizar de manera integrada conceptos, procedimientos, actitudes y valores. No se refieren de forma exclusiva a habilidades cognitivas o al grado de eficiencia en la ejecución; implican un conjunto mucho más complejo que incluye motivaciones, emociones y afectos que están situados y son mediados culturalmente (Minerd, 2016, p. 40).

El desarrollo de competencias en el proceso formativo de los docentes y de los actores del centro implica la capacidad de organizar los aprendizajes para gestionar su progreso, elaborar y monitorear formas que permitan la diferenciación, motivar a sus alumnos a involucrarse en sus propios procesos de aprendizaje y en el trabajo en equipo, usar nuevas tecnologías, e integrar con efectividad a los padres y a la comunidad como participantes activos de la gestión escolar. Solo con la apropiación y el uso de estas competencias el docente podrá aspirar a apoyar el desarrollo de las competencias fundamentales definidas en el currículo (MINERD, 2016, p. 41).

Una competencia se compone de conocimientos, habilidades y actitudes en forma articulada.

Criterios en el modelo de competencias según Tobón, Pimienta y García (2010) que han servido de marco para las acciones formativas del Programa de Cogestión:

	Criterios	Descripción
TABLA 2. Criterios de un modelo por competencias	Pertinencia	Generar propuestas formativas articuladas y coherentes con la visión y filosofía de la institución que permitan ofrecer respuestas a los retos del contexto y las políticas educativas vigentes.
	Calidad	Asegurar que los procesos de formación estén dirigidos hacia la calidad de los aprendizajes en correspondencia con el perfil de formación establecido, según la participación de la comunidad.
	Formar competencias	Encaminar acciones o actividades para capacitar y acompañar hacia el desarrollo de competencias, no de contenido (estas solo son un medio).
	Papel del facilitador o docente de la formación	Los facilitadores de la formación deben ser, ante todo, guías, dinamizadores y mediadores del proceso de aprendizaje, al tiempo de orientar sus acciones al desarrollo de competencias entre los participantes.
	Generación del cambio	Generar cambios en los actores participantes de la formación mediante la reflexión y la práctica transformadora de la docencia.
	Esencia de las competencias	Lograr articular y movilizar recursos personales y del contexto mediante actuaciones o desempeño ante actividades y situaciones cotidianas.

La incorporación de las competencias, además de expresar las intenciones educativas, permite enfatizar la movilización del conocimiento, la funcionalidad del aprendizaje para la integración de conocimientos de diversas fuentes en un contexto específico, dando lugar a un aprendizaje significativo (MINERD, 2013).

Díaz Barriga (2011) afirma que formalmente se puede hablar de currículo por competencias o educación por competencia a partir de los años 80. Algunos autores, como Martínez Rodríguez (2009), argumentan que su introducción reciente se debe a la necesidad de adecuar la educación y capacitación a los mercados laborales, aunque otros la justifican por las nuevas demandas que plantea la sociedad de la información, y los nuevos vínculos culturales, educativos, laborales, afectivos, sociales.

Diversos investigadores han reflexionado en torno al desarrollo de competencias desde el ámbito educativo (Coll, 2007; Díaz Barriga, 2011; Gimeno-Sacristán, 2009; Monereo & Castelló, 2009; Solé, 2012), cada uno con sus estilos y posiciones ideológicas. Coll (2011) afirma que, en ocasiones, el término competencia se ha introducido como una moda o como el bálsamo que cura todos los males de la educación. Sin embargo, todos, desde diferentes perspectivas, plantean que su incorporación al mundo educativo ofrece oportunidades de concretizar prácticas que generen aprendizajes para la vida, ya que resaltan el *hacer* y el *saber hacer* en la movilización o aplicación del conocimiento, lo cual reafirma, de este modo, la importancia de la funcionalidad de los aprendizajes escolares.

GRÁFICO 1. Esquema del concepto de competencias desde el enfoque socioformativo



Fuente: Adaptado de Tobón, Pimienta y García, 2010.
Foto: unicef.org

Enfoque crítico-reflexivo

El enfoque crítico-reflexivo, sobre el que se sustentan los planes de formación del ISFODOSU, plantea que la reflexión individual y colectiva de la práctica docente ha de ser el eje articulador de la formación docente, así como una estrategia clave del docente en ejercicio dentro de su proceso de desarrollo profesional.

Se reflexiona sobre la práctica porque se reconoce que el desarrollo profesional es permanente. Cada experiencia es un reto de aprendizaje, dado que como humanos somos seres inacabados y el aprendizaje es la base de la vida misma, del desarrollo humano y profesional.

En el Programa de Cogestión del ISFODOSU se reafirman las condiciones de espacio y tiempo, para la reflexión en la práctica y sobre la práctica, lo que propicia que en el centro educativo puedan dialogar de forma proactiva y colaborativa sobre la enseñanza y el aprendizaje y sus factores asociados, así como sobre los efectos de la acción pedagógica en estos aprendizajes.

Partiendo de estos lineamientos se han organizado una serie de acciones formativas con los actores de los centros educativos.

- Levantamiento y análisis de información para el diseño de la formación continua de los actores (análisis de los resultados de las pruebas diagnósticas para identificar necesidades de capacitación).
- Capacitación continua de los docentes por ciclo y por grado (talleres, grupos pedagógicos).
- Acompañamiento continuo a la práctica docente que realizan los coordinadores: observación, indagación dialógica, retroalimentación, diálogo reflexivo y modelamiento del acompañamiento.
- Comunidades de aprendizajes y prácticas de los centros educativos cogestionados, para la reflexión y análisis de situaciones y problemáticas de la gestión en los centros.
- Encuentros de orientadores para la reflexión y análisis de situaciones y problemáticas vinculadas a la cultura escolar y el área socioemocional de los estudiantes.

- Encuentros formativos de prácticas y aprendizajes con los coordinadores para la reflexión y el análisis de situaciones y problemáticas vinculadas a la gestión pedagógica en los centros educativos.
- Talleres con los directores sobre competencias, temas y contenidos vinculados a la gestión en los centros.
- Visitas para observar el desarrollo de las funciones de los directores en la gestión de los centros educativos.
- Orientación y seguimiento en la implementación de la cultura escolar.
- Talleres a coordinadores con los temas y contenidos vinculados a la gestión pedagógica y los procesos de aprendizaje de los estudiantes.
- Observación y diálogo reflexivo sobre la gestión pedagógica.

Enfoque metodológico de las acciones de formación continua

El enfoque metodológico es el conjunto de estrategias, procedimientos didácticos y protocolos de actuación que describen cómo desarrollar los procesos de la formación integral de los actores, sustentado en las teorías expuestas en el acápite anterior, acorde con el perfil que se quiere formar, con la concepción del ser humano que se define en el sistema educativo dominicano, al tiempo de tomar en cuenta las exigencias de la sociedad y el Estado.

La corriente humanista propuesta por Carl Roger y Abraham Maslow plantea utilizar procedimientos centrados en los participantes que aprenden, con el objetivo de ayudar a formar personas autónomas, responsables y con alta autoestima. Es lo que busca el Programa de Cogestión de ISFODOSU a través de su práctica y de los procesos de formación a los docentes y a los actores de cada centro.

Los siguientes enfoques permean la metodología a utilizar en el desarrollo de las acciones formativas de este programa:

TABLA 3. Principales enfoques para el desarrollo de las acciones formativas del Programa

Enfoques		
Conceptos relevantes	Humanista	Cognoscitivista
Concepto de enseñanza	■ Se crea un clima positivo para el proceso de enseñanza-aprendizaje. ■ Fomenta el desarrollo y la autonomía del participante. ■ A través del diálogo se generan los procesos de enseñanza-aprendizaje. ■ Las relaciones entre participantes y facilitador toman un alto nivel de relevancia en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	■ Se realiza a partir de los conocimientos anteriores del participante de la formación. ■ La enseñanza se centra en las estrategias cognoscitivas y metacognitivas del participante. ■ Está centrado en la organización de los conocimientos, el desarrollo de habilidades y destrezas. ■ Se realizan tareas completas y complejas.
Concepto de aprendizaje	■ El participante del programa de formación es activo dentro del proceso de aprendizaje, ya que busca su propio conocimiento. ■ Se produce el aprendizaje en un proceso de experiencias, reflexiones y socialización de saberes.	■ El aprendizaje se produce mediante la construcción gradual de los nuevos conocimientos. ■ Ocurre gracias al enlace de los conocimientos previos con los nuevos que va adquiriendo el participante. ■ Exige la organización de conocimientos de acuerdo con el nivel en que se encuentra el participante. ■ Se efectúa a partir de tareas globales.
Rol del facilitador	■ El facilitador es un guía del programa de formación. ■ Incentiva y mantiene un clima de interés hacia los contenidos por parte de los participantes. ■ Emplea diversas estrategias y recursos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	■ Interviene frecuentemente para evaluar el avance del participante, acompañar y apoyar su proceso de construcción de los aprendizajes. ■ Es un entrenador del conocimiento. ■ Cumple el rol de mediador entre el participante del programa de formación y los nuevos conocimientos.

Enfoques		
Conceptos relevantes	Humanista	Cognoscitivista
Evaluación	■ Responde a la identificación continua del desarrollo de habilidades, destrezas, valores y actitudes. ■ El participante es un constructor activo de su aprendizaje.	■ Es frecuente, continua. ■ Se evalúan las competencias: conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes. ■ Puede ser formativa y sumativa. ■ La retroalimentación está centrada tanto en las estrategias utilizadas como en la construcción de los conocimientos.

Las estrategias de enseñanza, las actividades y los recursos que se generen en las capacitaciones son fundamentales para lograr una formación situada. Asimismo, los agentes que intervienen, los elementos del entorno, la cultura donde tiene lugar la capacitación y cómo se desarrolla antes, durante y después de una actividad formativa, son aspectos igual de importantes.

Esta visión da paso a la metodología implementada en los procesos de formación continua del Programa de Cogestión y está concebida en la aplicación de estrategias didácticas, ya que otorga gran importancia a la dimensión social en la construcción del conocimiento, así como al valor de los saberes y las experiencias previas y a las necesidades de los actores en su contexto. Por este motivo, la pretensión de este modelo de formación no es limitarse a adquirir información sobre una temática o un contenido, sino a estimular el aprendizaje integral, hacia el desarrollo personal y laboral de los equipos docentes y administrativos de los centros educativos.

METODOLOGÍA DE
LAS ESTRATEGIAS
DE FORMACIÓN
CONTINUA



3.

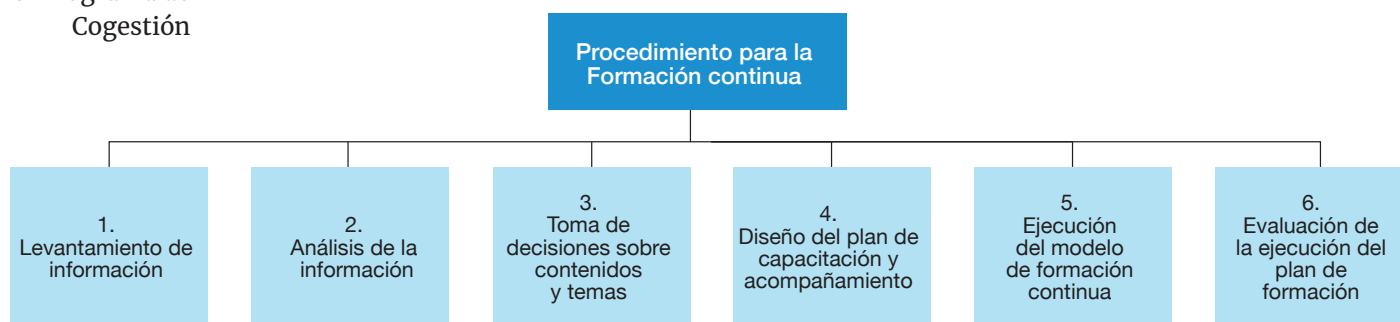
METODOLOGÍA DE LAS ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN CONTINUA

La metodología de la formación continua da cuenta del diseño, las actividades y los recursos que definen cómo se deben desarrollar los procesos de la formación integral de los actores. La importancia de este capítulo radica en establecer cómo poner en práctica la capacitación y el acompañamiento.

La institución escolar se convierte en sí misma en una fuente de aprendizaje, en la que sus miembros van adquiriendo competencias y aprendiendo de la experiencia y de la actividad formadora, en este caso de la organización escolar, a partir de la reflexión de su práctica (González, 2019).

GRÁFICO 2.
Proceso para
diseñar y ejecutar
la Formación
Continua desde
el Programa de
Cogestión

Descripción del proceso de la Formación continua



Fuente: Elaboración propia

Levantamiento de información: es el momento de reflexionar con los actores sobre el logro de la misión fundamental del centro «Que los estudiantes aprendan». Aquí se identifican las necesidades observadas en el acompañamiento del proceso enseñanza-aprendizaje, al igual que los resultados de las pruebas a los estudiantes, y se realizan encuestas de satisfacción para medir el interés de los actores y los aspectos que no se tienen en cuenta para lograr que los estudiantes aprendan en un ambiente de bienestar.

El diagnóstico determinará cuáles son las dimensiones de las fortalezas y los desafíos que presenta cada realidad y los estándares que definen a una escuela de calidad. En función del análisis participativo de esa información, cada centro educativo definirá sus planes de formación y mejora, con la colaboración del Instituto.

Análisis de la información: es el momento de profundizar, de reflexionar sobre los aspectos relevantes y que los actores coinciden en que deben ser abordados en los procesos de capacitación y acompañamiento. Para esto se realizan encuentros con los propios actores, incluidos los equipos técnicos, distrital y regional. Este análisis identifica tanto las necesidades como el interés de los actores de los centros educativos.

Toma de decisiones sobre contenidos y temas: en este punto, una vez completado el análisis del diagnóstico y llegar a un consenso sobre las necesidades y prioridades, se identifican las competencias, los contenidos y temas que se deben trabajar y abordar en los procesos de capacitación y acompañamiento de los docentes, directores, orientadores y coordinadores. Entonces se socializa con el equipo de gestión de cada centro para tomar decisiones e iniciar el diseño del programa de capacitación y de acompañamiento, con énfasis en la situación o necesidades identificadas.

El enfoque situado apunta a que los procesos de formación deben estar dirigidos a satisfacer los intereses, las necesidades específicas y a mejorar las debilidades y desafíos que generan la práctica docente de una determinada comunidad educativa, al abandonar el enfoque tradicional

de una formación estandarizada, igual para todos y para cada centro educativo.

En esta experiencia formativa se entiende que el conocimiento, las habilidades y destrezas que los docentes necesitan para mejorar la enseñanza y producir cambios en la gestión de los aprendizajes, se generan a partir de la investigación y reflexión sobre la práctica, con el objetivo de mejorar el desarrollo profesional docente.

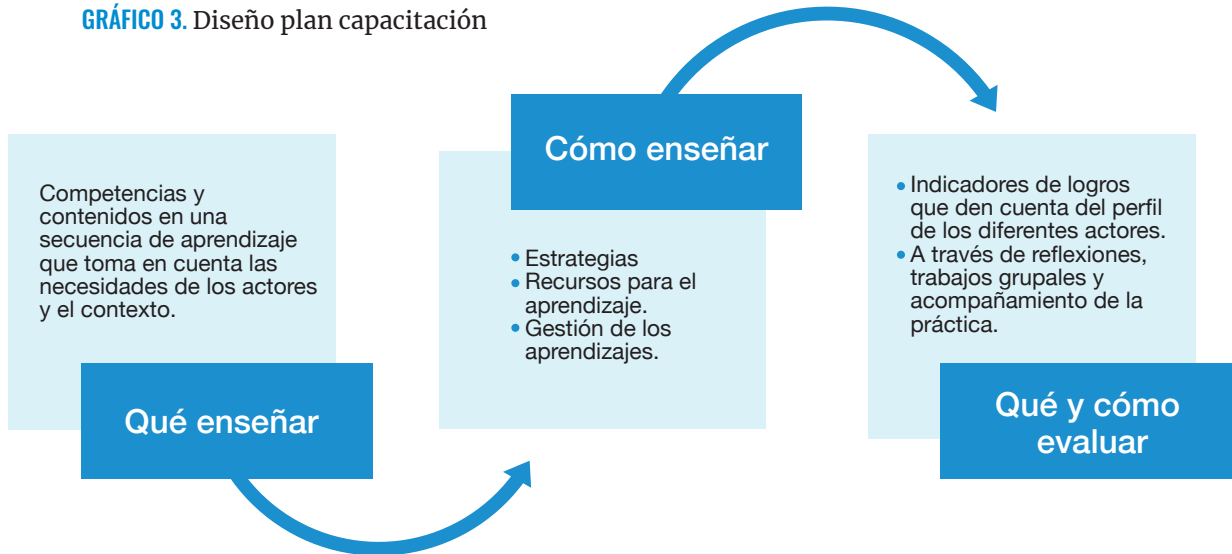
Diseño del plan de capacitación y acompañamiento: en este momento se establecen las temáticas, estrategias, las actividades, los tiempos, los recursos y los responsables a llevar a cabo el proceso de capacitación y acompañamiento. Al diseñar el plan (Anexo 1. Plan de capacitación), es muy importante definir el tipo de perfil del facilitador. Definido este perfil, se ha de solicitar posteriormente este profesional al recinto del ISFODOSU que corresponda.

Las temáticas de capacitación se abordarán desde una metodología integradora y sistémica bajo la premisa de que se aprende haciendo, reflexionando; ese hacer para construir nuevos aprendizajes, dentro de un ciclo constante de reconstrucción de la práctica.

Un desarrollo profesional docente centrado en la escuela contribuye a la gestión de la mejora de la calidad en el centro educativo como lugar de trabajo, de aprendizaje y de relaciones.

Por tanto, cada centro educativo cogestionado establecerá la metodología más adecuada para la implementación del plan y combinará estrategias de formación y de resolución de problemas, en función de experiencias exitosas en el diseño de planes de formación, propias o de otros grupos.

GRÁFICO 3. Diseño plan capacitación



Fuente: Elaborado por el equipo de especialistas durante la implementación del Programa de Cogestión ISFODOSU

TABLA 4.
Perfil del facilitador
de la capacitación y
el acompañamiento
en el Programa de
Cogestión

Personal	Profesional
Expresa adecuadamente sus ideas y sentimientos, acepta las ideas de los demás y comprende sus sentimientos.	Comprende el diseño curricular, los métodos de investigación, las aplicaciones, las actitudes y los valores en las áreas del conocimiento que enseña y crea situaciones de aprendizaje significativas para asegurar el desarrollo de las habilidades y competencias.
Usa apropiadamente el lenguaje en la descripción de hechos, objetos, situaciones y fenómenos de su entorno.	Conoce y comprende cómo integrar las áreas curriculares y cómo utilizar las perspectivas para involucrar a los participantes en el desarrollo del pensamiento crítico y la creatividad, para solucionar problemas relacionados con los contenidos abordados, la práctica docente y la mejora continua de la gestión curricular.
Expresa adecuadamente sus desacuerdos con las ideas de los colegas, contrasta sus conocimientos con los de ellos, para construirlos y transformarlos.	Identifica, comprende y utiliza múltiples técnicas, instrumentos y tipos de evaluación para conocer y retroalimentar los resultados del aprendizaje de los participantes de los procesos de Formación continua, así como para tomar decisiones sobre sus intervenciones didácticas y los niveles de progreso.
Comunica eficazmente a los participantes los problemas detectados en su ejercicio docente, así como las estrategias de solución y los resultados obtenidos.	

Personal	Profesional
Muestra compromiso con valores éticos y ciudadanos en el proceso de formación continua.	Practica modalidades, técnicas e instrumentos de evaluación de acuerdo con la competencia y contenidos a evaluar.
Asume un compromiso con el cumplimiento de las fechas, agendas y el tiempo establecido para los encuentros de capacitación.	Riguroso al evaluar la veracidad de las informaciones en las que se basan sus juicios sobre el desarrollo de los procesos de formación y las necesidades de los participantes.
Reflexiona continuamente sobre su práctica y sus resultados docentes como medios de renovación, actualización e innovación permanentes.	Utiliza los resultados de la evaluación para reorientar su enseñanza y los aprendizajes de los participantes.
Promueve y se compromete junto a los participantes con el uso racional y responsable de los recursos.	Promueve la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación de acuerdo con las orientaciones del currículo dominicano.
Practica valores y procedimientos que conducen a la formación de sujetos democráticos, libres y en capacidad de dialogar permanentemente con la realidad, con el fin de colaborar en la construcción de una sociedad más justa y solidaria.	Planifica la enseñanza con antelación para que los participantes logren desarrollar las competencias y propósitos de aprendizaje de forma rigurosa.
Maneja adecuadamente y a través del diálogo las situaciones de conflicto, al escuchar y valorar las opiniones de los demás, tomando decisiones por el bien común.	Diseña situaciones que generan en los participantes del proceso de formación continua, cuestionamientos, preguntas, interrogantes y búsqueda de alternativas de solución a los problemas.
Fomenta la participación y propicia oportunidades de desarrollo para los participantes basándose en principios de igualdad y equidad.	Utiliza la realidad del entorno sociocultural como primer recurso didáctico para ayudar a los participantes a analizar dicha realidad y hacer cambios y mejoras en su práctica docente.
Valora y respeta la diversidad de creencias de los participantes.	Conoce, comprende y utiliza una variedad de estrategias de enseñanza y aprendizaje para motivar a los participantes a desarrollar competencias y habilidades en las áreas curriculares y sus conexiones, y aplicarlas de manera innovadora en sus contextos.
	Toma en cuenta los conocimientos previos de los participantes y facilita su articulación con los nuevos saberes.
	Promueve el trabajo colaborativo como estrategia de aprendizaje y de desarrollo de competencias.

Fuente: Perfil del docente del Nivel Primario propuesto en el Diseño curricular 2014, MINERD.

Ejecución de las acciones Formación continua: para el proceso de ejecución de las acciones formativas cada centro selecciona sus fechas, lugares y modalidad de capacitación: presencial, semipresencial o virtual; además, realiza junto al recinto correspondiente la selección de los facilitadores para la capacitación.

Los equipos de gestión, junto a los acompañantes de los recintos y técnicos distritales, son los responsables de desarrollar el modelo de formación y establecer los espacios, recursos, las estrategias de intervención y acompañamiento para el logro de los objetivos.

Evaluación de la ejecución de las acciones formativas: la capacitación y en procesos de acompañamiento son valorados por los actores participantes de cada centro cogestionado. Al final de cada proceso de capacitación los participantes, mediante un instrumento elaborado para tales fines, han de evaluar con énfasis en algunos criterios como: pertinencia de los contenidos, efectividad de las estrategias y recursos utilizados para la facilitación de la capacitación. La información levantada es utilizada para tomar decisiones sobre próximos procesos de formación, la cual es sistematizada, analizada y archivada por el equipo de acompañantes del programa. A su vez, este equipo de acompañantes velará por el cumplimiento del modelo de formación y mantendrá informado al recinto y a la dirección general del Programa de Cogestión sobre los logros alcanzados o los factores que limiten sus avances.

La valoración se puede lograr a través de preguntas abiertas: ¿Qué aprendieron? ¿Cómo valoran la capacitación? Al final de cada proceso de capacitación, mediante un instrumento elaborado para tales fines los participantes han de evaluar con énfasis algunos criterios como: pertinencia de los contenidos, efectividad de las estrategias y recursos utilizados para la facilitación de la capacitación. A partir de estos y otros criterios los participantes expresan sus ideas y opiniones sobre el desarrollo de la formación.

El seguimiento y la evaluación de la formación estarán a cargo del equipo de gestión de cada centro en un clima de participación de todos los actores. En su condición de enlace, este equipo y el representante del ISFODOSU velarán por el cumplimiento del modelo y mantendrán

informados al recinto y a la dirección general del Programa de Cogestión sobre los logros alcanzados o los factores que limiten sus avances.

Evaluación diagnóstica: punto de partida del proceso de formación

El punto de partida de la formación continua en los centros educativos cogestionados es un proceso de evaluación diagnóstica que persigue levantar información de habilidades, destrezas, valores, actitudes, necesidades, fortalezas y aspectos a mejorar los actores para tomar decisiones asertivas desde el contexto y lograr la misión de que los estudiantes aprendan en un clima escolar favorable y desde un proceso de desarrollo integral.

Metodología del proceso de evaluación diagnóstica

El diagnóstico se asume desde un enfoque participativo en que los propios actores investigan la realidad de lo existente y, a partir de ello, producen un conocimiento colectivo para reafirmarla o transformarla. En esta acción, la función de los agentes externos (acompañantes del programa y técnicos distritales) es «facilitar procesos reflexivos que permitan a los involucrados en el programa aprender de sus propias prácticas» (Magallanes, Ramos, Castells & Parra, 2010, p. 146).

El enfoque participativo establece un cambio de paradigma en torno al rol del investigador y lo sitúa como un agente externo que facilita medios y promueve entre los actores internos del centro educativo un proceso de análisis de su propia realidad, con el fin de identificar y solucionar problemas.

La metodología utilizada es cualitativa con los diálogos y las reflexiones de los actores sobre la situación y las necesidades de capacitación y acompañamiento que permitan el desarrollo integral de los estudiantes. Estas técnicas cualitativas son acompañadas con levantamiento de información a través de encuestas a los docentes y a las familias, y pruebas de habilidades, destrezas y conocimiento a los estudiantes que permitan identificar los puntos focales, relevantes y a tomar en cuenta del proceso enseñanza y aprendizaje para ser trabajados con los docentes de los centros educativos de los ciclos y grados.

El principal insumo para esta reflexión colectiva es una gestión centrada en el aprendizaje, con la participación de todos en el levantamiento de información y en el análisis de la situación. La toma de decisiones es fundamental para establecer los espacios de formación y lograr altos niveles de compromiso y colaboración en el diseño de planes y procesos de mejora.

Procedimiento de la evaluación diagnóstica para la formación continua

El proceso de evaluación diagnóstica para la formación continua consta de varios momentos o pasos, los que se describen a continuación:

TABLA 5. Pasos para desarrollar la evaluación diagnóstica de la Formación Continua	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4
	Encuentro con equipo de gestión.	Revisión de los procesos de acompañamiento con coordinador pedagógico del centro.	Encuesta de satisfacción a docentes y familias.	Tabulación y análisis de la información.
	Para definir las necesidades, los intereses y desafíos de los actores del centro en su proceso de formación.	Para definir las necesidades y los desafíos de los docentes que el proceso de acompañamiento pedagógico ha mostrado.	Para identificar las necesidades observadas por las familias y los docentes y convertirlas en punto de enfoque en la capacitación y el acompañamiento.	Para tomar decisiones.

La capacitación y sus modalidades

Para la Formación Continua se han de integrar tres modalidades de capacitación: presencial, virtual y semipresencial.

1. Presencial: modalidad en que las capacitaciones tienen lugar en un espacio físico, donde participantes y facilitadores interactúan de forma directa; las actividades y tareas se desarrollan en un mismo espacio físico.

2. Virtual: las capacitaciones se realizan en un espacio o plataforma virtual, mediante herramientas tecnológicas para la comunicación entre participantes y facilitadores. La interacción se concreta de forma indirecta; las actividades y tareas se desarrollan a través del espacio virtual.

3. Semipresencial: las capacitaciones son de forma mixta: una parte de manera presencial y otra de forma virtual, a través de plataformas virtuales, complemento del trabajo presencial.

Metodología de enseñanza y aprendizaje en el proceso de capacitación

En el proceso de capacitación se abordan dos conceptos fundamentales: enseñanza y aprendizaje, que dan cuenta de cómo se desarrollan las relaciones entre facilitador y participante, las estrategias, los recursos que se seleccionan y los contenidos que sirven como mediadores en el proceso.

Para el logro de las competencias profesionales y personales de los participantes de la capacitación, se aplican estrategias didácticas para innovar en la enseñanza y mejorar los aprendizajes:

1. Aprendizaje significativo

Los participantes de la capacitación son expuestos a experiencias diversas para que puedan asociar la información nueva con la que ya poseen, mediante el reajuste y la reconstrucción de ambas informaciones en este proceso.

Para el logro de este propósito, en los procesos de enseñanza se inicia cada nuevo contenido o momento de aprendizaje motivando a los participantes a identificar qué saben sobre los contenidos que se abordan y que puedan conectarlos con las nuevas experiencias desarrolladas.

2. Aprendizaje basado en problemas

Se utilizan problemas del mundo real como punto de partida para promover el aprendizaje en los participantes de los procesos de capacitación. Primero se presenta el problema; a continuación se identifican las necesidades, se busca la información requerida y, por último, se encuentran diversas soluciones al mismo. Los participantes se convierten en protagonistas del aprendizaje y los facilitadores en guías. Durante el proceso de la búsqueda de la solución del problema los participantes deberán utilizar procedimientos similares a los que utilizan en su ámbito profesional.

El propósito de plantear un problema real como herramienta didáctica para los procesos de aprendizaje, y que los participantes busquen soluciones mediante los mismos procedimientos de la vida real, es que se entrenen en competencias y habilidades para la vida.

3. Aprendizaje cooperativo

El aprendizaje cooperativo se basa en aprovechar la diversidad de ideas, habilidades y destrezas de todos los participantes en la capacitación para lograr un objetivo en conjunto. La heterogeneidad del grupo de participantes de la capacitación se convierte en un recurso de aprendizaje que favorece el desarrollo de las habilidades, destrezas, los valores y las actitudes.

La cooperación va más allá de formar pequeños grupos o de lanzar preguntas a todo el plenario; es aprender unos de otros, es dar y recibir lo que hemos adquirido a través de las experiencias y el cúmulo de saberes previos, es la acción de compartir de manera colaborativa. Para alcanzar este objetivo en las actividades y estrategias utilizadas en las capacitaciones se propician ejercicios de reflexión colectiva a través de preguntas generadoras; se distribuyen los roles para que todos puedan aportar sus saberes desde distintos ámbitos y áreas.

4. Aprendizaje basado en proyectos

Se trata de una metodología que coloca al participante en una situación o problemática real que requiere solución o comprobación. Se caracteriza por aplicar de manera práctica una propuesta que permite solucionar un problema real desde diversas áreas de conocimiento, la cual está centrada en actividades que conllevan la elaboración de un proyecto que ayude a mejorar una situación del centro educativo y la gestión de los aprendizajes.

El propósito de utilizar estas estrategias en el proceso de enseñanza de las capacitaciones es generar que los participantes, según su función en el centro educativo, encuentren soluciones a los problemas cotidianos en un ambiente de reflexión y participación de la comunidad educativa.

5. Aprendizaje basado en datos

A partir de datos vinculados a los aprendizajes de los estudiantes de los centros educativos identificados a través de las pruebas diagnósticas, se realizan procesos de enseñanza que den respuesta a las necesidades presentadas por los estudiantes al abordar un contenido de las áreas, y poder trabajarlo desde lo conceptual y lo metodológico para mejorar la práctica docente.

6. Gamificación

Es el uso del juego como estrategia de aprendizaje con el fin de estimular y motivar la competencia, la cooperación, la creatividad y los valores entre los participantes a través de aplicaciones, así como del uso de los celulares y las tabletas, como metodología de enseñanza en las actividades de capacitación. El propósito es transmitir un mensaje o unos contenidos, o cambiar un comportamiento, mediante una experiencia lúdica que propicie la motivación de los participantes.

Organización de la logística en el proceso de capacitación

La logística de la capacitación es organizada por el equipo de gestión de cada centro educativo, si es una capacitación desde el centro. Si la capacitación es para los actores según su función –directores, docentes, orientadores o coordinadores–, la organización de la logística la realiza el equipo de especialistas del programa junto a los acompañantes de los recintos.

A continuación, los procedimientos que se llevan a cabo para la organización y preparación de la capacitación:

a. Convocatoria y preparación de los participantes

Este paso o fase lo realiza el equipo de gestión después de seleccionar la fecha, el horario y el lugar de la capacitación, para la convocatoria a los participantes.

b. Selección del facilitador y convocatoria

Para la selección de los facilitadores se realiza un proceso de coordinación con los recintos, en cada zona geográfica; cada recinto pone al servicio de los centros educativos su planilla de profesionales por área. Al inicio de cada cuatrimestre, los recintos asignan horas a estos profesionales para que estén a la disposición de los centros cogestionados, en los procesos de capacitación o acompañamiento.

Esta selección se realiza a partir de las características descritas en la página 39 de este documento, en el acápite Características del facilitador de la capacitación o acompañamiento.

c. Preparación de la agenda

El docente acompañante del recinto, junto al facilitador y equipo de gestión, organiza la agenda de la capacitación (Anexo 2), en caso de que sea interna del centro. Si la capacitación es por actores según sus funciones con los centros, esta agenda la organiza el equipo de especialistas del Programa de Cogestión.

El contenido de la agenda dependerá de las temáticas definidas en el plan formativo, con énfasis en los propósitos de la capacitación, las actividades a realizar y los recursos a utilizar, entre otros aspectos relevantes.

d. Selección y organización de los recursos

Según el contenido y las estrategias de enseñanza a implementar se seleccionan los recursos a utilizar. Los recintos ponen a disposición de los centros de su zona los espacios y recursos tecnológicos. Las agendas de trabajo son organizadas de acuerdo con la disponibilidad de recursos de los centros para lograr los objetivos de la capacitación.

Cuando son recursos extraordinarios, que no se encuentran en el centro, se solicitan a la Rectoría y son colocados en el Plan Operativo Anual (POA) de cada año.

El acompañamiento como estrategia del proceso de la Formación continua

Enfoque del proceso de acompañamiento

Para los fines de este documento, el acompañamiento pedagógico se entiende como el proceso de apoyo y ayuda que recibe el personal docente para crecer en su desarrollo personal y profesional.

El Programa de Cogestión concibe el acompañamiento como un proceso integral y sistemático que, en el marco de la formación, tiene como propósito apoyar al docente en el interés de mejora de la calidad de sus prácticas pedagógicas con miras a la implementación del currículo por competencias (González, 2019). El proceso se realiza a partir de la observación de la práctica, la reflexión crítica y la retroalimentación positiva, sobre la acción didáctica desarrollada en el aula y al verificar la incorporación de las competencias trabajadas durante la capacitación.

Se espera que en el proceso de acompañamiento todos aprendan y construyan juntos nuevas prácticas, y que este genere un diálogo reflexivo y crítico que dé como resultado acuerdos y acciones para un cambio en los procesos de enseñanza y aprendizaje. El acompañamiento se debe producir en un ambiente colaborativo, de respeto y retroalimentación positiva, como una estrategia de formación permanente que transforme la práctica.

Estrategias, actividades y técnicas de acompañamiento para el proceso de formación

Estrategias	Definición
Observación (Anexo 3)	Desde el ámbito educativo se entiende como una actividad cuyo propósito es recoger evidencias acerca de los aspectos involucrados en la enseñanza y el aprendizaje, en el contexto en que se ejercen. Coll y Onrubia (1999) la definen «como un proceso intencional que tiene como objetivo buscar información del entorno, mediante una serie de procedimientos acorde con unos objetivos y un programa de trabajo». En esta estrategia, el que observa debe relacionar los hechos que se examinan con las posibles teorías que los explican.

Estrategias	Definición
Diálogo reflexivo (Anexo 4)	Proceso de intercambio dialógico que continúa después de la observación. El diálogo es el principal mediador del acompañamiento; se produce a partir de preguntas abiertas.
Encuentros tutoriales	Se definen a partir de la detección de necesidades que se evidencian en el proceso de observación de la práctica pedagógica. Estos encuentros se organizan para apoyar u orientar de manera individual o en grupos pequeños a los docentes.
Modelamiento	Técnica que permite mostrar un aprendizaje a través de la observación. Al usarla, se selecciona la persona que tiene buen dominio de una práctica educativa, ya sea de enseñanza o de contenido, y la muestra a otro para que le sirva de referencia y de aprendizaje.
Comunidades de aprendizaje – Comunidades de prácticas	Son alternativas para el intercambio de experiencias. Se asume el aprendizaje perteneciente al ámbito de la experiencia y de la práctica. Nacen como espacios de intercambio de experiencias que buscan favorecer el aprendizaje mutuo, producir conocimiento y realizar tareas específicas que unen a un grupo de profesionales (Ávalos, 2011).
Grupos pedagógicos	Son espacios de aprendizaje cooperativos donde participarán docentes (Minerd, 2009). La finalidad de esta estrategia de formación continua es el intercambio de experiencias y conocimientos entre pares. Se generan a partir del trabajo áulico cotidiano con miras al fortalecimiento de competencias de los docentes. Están organizados de acuerdo con el nivel y se parte de procedimientos generales.
Retroalimentación	Se refiere a un proceso de comunicación resultado de una práctica observada, con la finalidad de mejorar los procesos educativos. Alude a la información acerca de la brecha entre un nivel actual y un nivel de referencia o deseado (de aprendizaje o desempeño), información que es usada y debe servir para cerrar esta brecha.
Grabación	Captura de acciones del docente y los estudiantes en el aula, en un formato disponible en un medio audiovisual.

Estrategias	Definición
Narraciones	Son producciones que evidencian su potencial para explicitar la complejidad de los hechos y las situaciones educativas a los que se enfrentan los docentes noveles en sus primeras experiencias laborales

Fuente: Manual de Procedimientos del Sistema de Acompañamiento (ISFODOSU, 2019)

Organización de la logística en el proceso de acompañamiento

El coordinador pedagógico, junto al acompañante del recinto, diseña el plan de acompañamiento después de realizado el proceso de capacitación sobre una temática. El plan es un medio de organización de las acciones del trabajo de acompañamiento del coordinador para lograr los objetivos.

Se organiza un cronograma con las técnicas a aplicar según las necesidades y los objetivos del acompañamiento; en él se definen técnicas, fechas, horarios y grados donde se realizará el proceso de acompañamiento.

Procedimientos y criterios para la elaboración de los recursos didácticos

Los recursos didácticos en el proceso de Formación continua cobran gran relevancia ya que son herramientas claves en el proceso de aprendizaje. A continuación, la descripción de los procedimientos y el protocolo de elaboración del diseño de estos recursos para las actividades de capacitación, en el proceso de formación de los actores de los centros educativos participantes del Programa de Cogestión del ISFODOSU.

Presentaciones de PowerPoint (PPT)

Proceso	Descripción	Cómo elaborarlo o seleccionarlo
Uso de PPT	Es una guía para el diálogo y la interacción durante la capacitación.	Colocar reflexiones, preguntas o imágenes mediante las cuales los participantes puedan expresar sus ideas, reflexionar sobre algún contenido. Se deben evitar exposiciones extensas donde solo el facilitador hable. La presentación es una herramienta, un recurso didáctico, no es el fin en sí mismo.
Selección de plantilla	Esta plantilla está disponible en el ISFODOSU, tiene portada y diapositiva para ser utilizadas en todas las presentaciones vinculadas al Programa de Cogestión.	Con el programa PowerPoint de Office y abriendo la plantilla.
Definición del contenido	Este paso es de vital importancia en el proceso de diseño de la presentación, ya que permite tener claramente definido el contenido y cuáles son las ideas relevantes que se tomarán en cuenta para compartir.	En un documento Word se define el borrador del contenido que se necesita compartir con los participantes, según las competencias que se quieran desarrollar. Es importante describir con detalles las ideas para luego seleccionar la idea central, que será la que se colocará en PPT al diseñarla. Este material servirá para el momento de utilizar la presentación, ya que en él se colocarán todas las ideas de forma detallada, para ser comunicadas.

Proceso	Descripción	Cómo elaborarlo o seleccionarlo
Diseño de contenidos en PPT	Ideas claves y relevantes que se seleccionarán en el documento de Word de la definición del contenido. Evitar colocar párrafos largos o descripciones extensas. Máximo de tres ideas por diapositiva; si es posible, una idea con aspectos relevantes. Colocar una primera diapositiva con la agenda del contenido a desarrollar en la presentación. La presentación debe servir de guía para ir trabajando los contenidos.	Utilizar frases cortas con las ideas claves o relevantes. Utilizar ideas en imágenes, cuadros, gráficos, para hacer más visual el contenido. Crear animaciones en la presentación para hacerla más interactiva. Realizar ejercicios o actividades de interacción, reflexión, socialización de experiencias, compartir experiencias previas.
Selección de imágenes	Deben ser acorde con el contenido y el tema a trabajar.	A partir de los siguientes criterios: Legibles Con colores en armonía con la presentación. Que muestren equidad de género. Que expresen valores: paz, respeto, a menos que el objetivo sea mostrar un antivalor para la reflexión. No utilizar imágenes que expresen antivalores o estimulen a desarrollar prácticas inapropiadas en el aula.
Selección de tipo de letras	Utilizar siempre el mismo tipo de letra en toda la presentación, (ver la que propone la plantilla).	Diferenciar título del contenido. Evitar cambiar las tipografía durante la presentación. El color de las letras debe tener armonía en el desarrollo de la presentación.

Uso de videos

Procedimiento	Descripción	Cómo elaborarlo o seleccionarlo
Uso del video	Cerciorarse de que sea atractivo y motivador del contenido que se quiere trabajar, que estimule el aprendizaje. Colocar el <i>link</i> (enlace para acceder al video cuando se necesite).	Facilitador debe verlo completo para verificar que es apropiado para el contenido a abordar. Observar con anterioridad. Identificar puntos claves que dan relevancia al contenido. Preparar preguntas que generen la reflexión y el análisis. Seleccionar con anticipación.
Contenidos del video	Debe tener ideas claves y relevantes relacionadas con el contenido a desarrollar. Que ayude a la comprensión del contenido que se pretende abordar según las competencias que se persiguen.	Revisar los detalles del video. Organizar preguntas generadoras de la reflexión y la comprensión del contenido.
Selección del video	Imágenes y sonidos que permitan la mejor comprensión del contenido o generen reflexión.	Debe ser coherente con el contenido que se quiere abordar o reforzar, que exprese los valores y actitudes que se pretenden desarrollar en los participantes. De corta duración.

Uso de juegos educativos

Procedimiento	Qué contiene	Cómo elaborarlo
Selección de juego o software	Un juego o <i>software</i> que ayude a reforzar o afianzar los contenidos y temas abordados en la capacitación.	Buscar opciones gratuitas, pero de calidad en el mercado. Solicitar sugerencias a personas que los han utilizado.

Procedimiento	Qué contiene	Cómo elaborarlo
Selección de las imágenes	Presentar las imágenes acorde con el contenido y el tema a trabajar.	A partir de los siguientes criterios: Legibles Con colores en armonía con la presentación. Que muestren equidad de género. Que expresen valores: paz, respeto, a menos que el objetivo sea mostrar un antivalor para la reflexión.
Contenidos del juego o software	Ideas claves y relevantes relacionadas con el contenido. Que ayuden a la comprensión del contenido que se pretende abordar. Que sea interactivo, divertido y motivador al aprendizaje.	Revisar los detalles del video. Organizar preguntas generadoras de la reflexión y la comprensión de su contenido.
Uso del juego o software	Tener pendiente las explicaciones del juego o <i>software</i>. El facilitador debe utilizarlo o jugarlo con anticipación para que pueda explicar con detalles y claridad a los participantes.	Explicar con detalles antes de utilizarlo. Permitir momentos de prácticas a los participantes. Motivar el disfrute y la sana competencia con el uso del juego o <i>software</i>.

Uso de carteles

Procedimiento	Descripción	Cómo elaborarlo o seleccionarlo
Contenido del cartel	Debe tener ideas claves y relevantes relacionadas con la temática a desarrollar. Que ayude a la comprensión del contenido que se pretende abordar según las competencias que se persiguen alcanzar.	Revisar el contenido para solo agregar en el cartel las ideas relevantes y claves. Organizar preguntas generadoras de la reflexión y la comprensión del contenido
Selección de tipo de letras	Utilizar letra tipo cajón o separadas para fácil lectura, deben ser legibles y de un tamaño adecuado para leer desde cualquier punto del salón donde se desarrolle la capacitación.	Diferenciar título de contenido. Evitar cambio de tipo de letra. El color de las letras debe tener armonía en el desarrollo de la presentación. Es preferible usar un color de marcador grueso para los títulos y otro color para las ideas relevantes.
Selección de imágenes	Las imágenes deben estar acorde con el contenido y el tema a trabajar	A partir de los siguientes criterios: Con la resolución adecuada. Colores en armonía con la presentación. Que muestren equidad de género. Que expresen valores: paz, respeto, al menos que el objetivo sea mostrar un antivalor para la reflexión.
Uso del cartel	Cerciorarse de que el cartel sea atractivo y motivador del contenido a trabajar. Colocarlo en un lugar visible. Utilizarlo en momentos claves. Que sirvan de generador del aprendizaje.	Preparar con anterioridad. Identificar puntos claves que dan relevancia al contenido. Preparar preguntas que generen la reflexión y el análisis.

Uso de dramatizaciones y estudios de caso

Procedimiento	Descripción	Cómo elaborarlo o seleccionarlo
Selección del caso	La selección del caso se debe hacer con anticipación según la realidad, la cultura de los contextos y el objetivo que se quiere lograr.	Debe ser coherente con el contenido que se abordará o reforzará. Que exprese los valores y actitudes que se pretenden desarrollar con los participantes.
Contenidos del caso	Debe generar la reflexión en los participantes y permitir el desarrollo de las competencias y los contenidos de la capacitación. Que ayuden a la comprensión del contenido a abordar y acorde con las competencias que se persiguen.	Organizar preguntas generadoras que posibiliten la reflexión y el logro de los objetivos del análisis del caso.
Uso del caso	Cerciorarse de que el caso sea atractivo y motivador del contenido a trabajar. Disponer del caso de manera escrita, para que permita a todos tener acceso al mismo. Si fuera una dramatización debe dar tiempo a los participantes para prepararse y siempre concluir con un análisis de la situación presentada. Que sirva de generador del aprendizaje	Analizar con anterioridad. Identificar puntos claves que dan relevancia al contenido. Preparar preguntas que generen la reflexión y el análisis. Seleccionar con anticipación. Facilitador debe analizarlo previamente para tener pendiente todas las posibilidades del caso, pero sobre todo cuál es su propósito.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amiama, C. (2018). Competencia lectora en la Educación Secundaria. Propuesta de Intervención y Evaluación. [Tesis Doctoral] Universidad de Sevilla.
- Arreola, A., Palmares, G., & Ávila, G. (2019). La práctica pedagógica desde la socioformación. RAES.
- Aubel, J. (2000). Manual de Evaluación Participativa del Programa: Involucrando a los participantes del programa en el proceso de evaluación. Madrid: Nueva Imprenta, S.A.
- Ávalos, B. (2011). «Desarrollo profesional docente en Enseñanza y Docencia Educación durante diez años». Enseñanza y Formación del Profesorado, 27, 10-20.
- Coll, C., & Onrubia, J. (. (1999). Observación y análisis de las prácticas en educación escolar. Barcelona: UOC.
- Coll, C. (eds.) (2003): Aprender contenidos, desarrollar capacidades. Intenciones educativas y planificación de la enseñanza. Barcelona. Edebé.
- Díaz-Barriga, Ángel (2011), «Competencias en educación. Corrientes de pensamiento e implicaciones para el currículo y el trabajo en el aula», en *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, México, issue-unam/Universia, vol. II, núm. 5, pp. 3-24, <http://ries.universia.net/index.php/ries/article/view/126>.
- Gimeno Sacristán, J. (Comp.) (2008), *Educación por competencias, ¿qué hay de nuevo?* Madrid, Morata.

- González, S. (2019). Lineamientos generales del Programa de Cogestión de Centros Educativos- ISFODOSU.
- ISFODOSU. (2019). Manual de Procedimientos del Sistema de Acompañamiento.
- Magallanes, Ramos, Castells & Parra, 2010 «Un enfoque participativo de investigación para la comunicación comunitaria en México» Universidad Iberoamericana.
- Marcelo, C. (1999). Formación del profesorado para el cambio. Barcelona: Ediciones Universidad de Barcelona.
- Martínez Rodríguez, XXXX (2009) «El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad» *Revista Complutense de Educación*, Vol. 20 Núm. 2. 455-471
- Matute Zelaya, M. D. (2015). Recuperado de <https://enfocesymodeloseducativos.wordpress.com>
- Ministerio de Educación de Colombia (2012). Formación Situada, Prosperidad para Todos.
- Ministerio de Educación, Inafocam, CECC/SICA & Unicef. (2017). Guía Teórica para la Enseñanza de la Lengua Española. Estrategia de Formación Continua Centrada en la Escuela (EFCCE).
- Ministerio de Educación República Dominicana. (2016). Base de la Revisión y actualización curricular.
- Monereo, C. (2009) La autenticidad de la evaluación. En Castelló, M. (ed.) La evaluación auténtica en enseñanza secundaria y universitaria: investigación e innovación. Barcelona: edebé.
- Solano Peña, Y. (2019). Resignificación del enfoque metodológico como experiencia de transformación en la práctica de aula de los docentes.
- Tobón, S.; Pimienta, P.; García, J. (2010). Secuencias didácticas: Aprendizaje y Evaluación de Competencias.
- Vezub, L. (2010). El desarrollo profesional del docente centrado en la escuela. Concepciones, políticas y experiencias. Buenos Aires: IIPE/ UNESCO.

ANEXOS

- Anexo 1** Plan de capacitación
- Anexo 2** Agenda de capacitación
- Anexo 3** Ficha de observación
gestión del aula
- Anexo 4** Ficha para el diálogo
reflexivo
- Anexo 5** Lista de asistencia
actividades de capacitación
- Anexo 6** Formulario de Evaluación
de Desempeño Docente y
Formación en general



ANEXO 1. Plan de capacitación



Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña

PROGRAMA COGESTIÓN Plan de Capacitación

Cuatrimestre: _____

Regional: _____ Distrito: _____ Centro Educativo: _____

I. Necesidades, interés y aspectos a mejorar identificados en la evaluación diagnóstica

Necesidades	Intereses	Aspectos a mejorar

II. Objetivos del Plan

III. Competencias y Contenidos

Competencias profesionales y personales	Contenidos	Indicadores de logros

IV. Descripción de las actividades de capacitación

Actividades	Temas y contenidos	Fechas	Recursos	Facilitadores

ANEXO 2. Agenda de capacitación



Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña

PROGRAMA COGESTIÓN Agenda de Capacitación

Regional: _____ Distrito: _____ Centro Educativo: _____

Nombre del evento: _____

Participan: _____ Número de participantes: _____

Lugar: _____ Fecha: _____ Horario: _____

AGENDA

Objetivos del taller o encuentro:		
Tiempo	Actividades	Responsable
	Saludos e invocación inicial.	
	Comunicar los objetivos del taller: presentar tema, contenidos y metodología a desarrollar.	
	Dinámica inicial: un momento para motivar e integrar el grupo.	
	Desarrollo de las actividades: actividades individuales, grupales y PPT sobre los contenidos abordados.	
	Cierre conceptual: presentar ideas claves finales y hacer los acuerdos y asignaciones, si fueran necesarios.	
	Evaluación y sugerencias: ¿Qué aprendí en ese taller?, ¿qué fue lo más significativo?, ¿qué puede ser mejor en un próximo taller?	

ANEXO 3. *Ficha de observación gestión del aula*



Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña

PROGRAMA COGESTIÓN

Ficha de observación gestión del aula

I. Datos generales

Centro educativo:			
Nombre del docente:			Curso:
Asignatura:		Cantidad de estudiantes:	
Observador:	Fecha:		
	Hora:		
Descripción breve de la clase observada (En el orden que ocurre, especifique si utilizó otro espacio distinto del aula).			

II. Espacio en el aula y su organización

Criterios de observación	SÍ	NO	Comentarios
2.1. El espacio está bien distribuido.			
2.2. El espacio se percibe organizado.			
2.3. La organización favorece el trabajo en grupo y los aprendizajes.			
2.4. El nivel de ruido en el salón de clases es:			
a. Alto			
b. Medio			
c. Bajo			
2.5. Tipo de agrupamiento propuesto a los estudiantes:			
a. Individual			
b. Pares			
c. Pequeño grupo (3-4)			
d. Grupos grandes			
Conclusiones sobre el espacio y el ambiente:			

(Continuación Ficha de observación gestión del aula)

III. Desarrollo curricular

Criterios de observación	SÍ	NO	Comentarios
3.1. Secuencia didáctica: en cada uno de los momentos realizó las actividades que corresponden:			
a. Inicio (activación de los conocimientos previos, esquema general de lo que harán en ese tiempo).			
b. Desarrollo (utilizó diferentes estrategias incluidas el agrupamiento de los estudiantes).			
c. Final (asignó responsabilidades, verificó consignas, evaluó el día...)			
3.2. Estrategias empleadas contempladas en el diseño curricular:			
a. Basado en proyecto			
b. Basado en problema			
c. Por descubrimiento			
d. Otros _____			
3.3. Técnicas empleadas contempladas en el diseño curricular			
a. Estudio de casos			
b. El debate			
c. Sociodrama			
d. Otros _____			
3.4. El diseño de las situaciones de aprendizaje propicia el desarrollo de competencias.			
3.5. Crea una situación de aprendizaje o didáctica con base en la realidad para que el estudiante construya o aplique determinados saberes o conocimientos.			
3.6. Se evidencia el trabajo con las competencias fundamentales.			
3.7. Permite la participación activa de los estudiantes (cuestionan, buscan informaciones, aportan soluciones).			

(Continuación Ficha de observación gestión del aula)

Criterios de observación	SÍ	NO	Comentarios
3.8. El diseño de la situación de aprendizaje favorece el:			
a. Aprendizaje significativo.			
b. Aprendizaje autónomo.			
c. Aprendizaje cooperativo y colaborativo.			
3.9. Las actividades propuestas:			
a. Favorecen la memoria, aspectos concretos...			
b. Son iguales para todos los estudiantes.			
c. Contempla diferentes formatos (visual, auditivo, kinestésico...).			
d. Las capacidades inferenciales y evaluación crítica.			
Conclusiones sobre el desarrollo curricular:			

IV. Recursos didácticos (Componente ambiente de aprendizaje)

Criterios de observación	SÍ	NO	Comentarios
4.1. ¿Existen recursos didácticos en el salón de clases?			
4.2. ¿Utiliza recursos tecnológicos?			
4.3. ¿Los recursos están disponibles para los niños?			
4.4. ¿Los recursos son adecuados para el nivel de los estudiantes y para el desarrollo de habilidades y competencias?			
4.5. Los recursos didácticos y/o tecnológicos se utilizan para:			
a. Ampliar las informaciones y contenidos abordados.			
b. Reforzar conceptos e informaciones trabajadas.			

(Continuación Ficha de observación gestión del aula)

c. Complementar los recursos didácticos			
d. Introducir el tema o contenidos abordados			
e. Desarrollar las actividades planificadas			
Conclusiones sobre uso de recursos didácticos:			

V. Clima de aula (Componente ambiente de aprendizaje)

Criterios de observación	SÍ	NO	Comentarios
5.1. ¿Se presentó algún conflicto en la clase?			
5.2. ¿Cuál fue la acción del docente ante el conflicto?			
a. Diálogo entre los involucrados.			
b. Solicita a los involucrados que salgan del salón.			
c. Busca solución en grupo (Integrar a los demás compañeros).			
d. Recordatorio de las normas de convivencia establecidas.			
e. No aplica (no hubo conflictos).			
5.3. Participación de los estudiantes en el diseño de aprendizaje de los docentes.			
a. Pasiva: en las actividades que propone el docente, los estudiantes deben escuchar, repetir informaciones y hacer.			
b. Activa: en las actividades que propone el docente, los estudiantes pueden dialogar para construir saberes, existe una interacción con el docente y con los compañeros.			
Otra _____			

(Continuación Ficha de observación gestión del aula)

Criterios de observación	SÍ	NO	Comentarios
5.4. El docente se dirige a sus estudiantes (comunicación).			
a. Respeto - Buen trato - Empatía			
b. Cordialidad			
c. Confianza (libertad de expresión, valoración del trabajo).			
d. Democrática - participativa y armónica.			
5.5. Tipo de liderazgo que evidencia el docente:			
a. Autoritario			
b. Permisivo			
c. Democrático			
5.5. ¿El docente favorece la participación de todos los estudiantes?			
5.6. Los estudiantes pueden conversar entre sí, moverse con libertad por el salón (sacar puntas al lápiz, ir al zafacón...).			
5.7. Los estudiantes manifiestan conocer las normas y reglas de la clase sin que el docente se las recuerde continuamente.			
5.8. El docente retroalimenta a los estudiantes de forma positiva.			
5.9. Se evidencia que existen normas de convivencia en el aula.			
Conclusiones sobre el clima del aula:			

(Continuación Ficha de observación gestión del aula)

VI. Atención a la diversidad de los estudiantes

	SÍ	NO	Comentarios
6.1. En el aula, se observan estudiantes con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE).			
6.2. Se presentan actividades diferenciadas a los niños según su NEAE.			
6.3. Se presenta la información o las actividades en variedad de formatos.			
6.4. Provee apoyo individualizado a los estudiantes que lo requieran.			
6.5. Los estudiantes con NEAE y altas capacidades disponen de un Plan de Apoyo Individualizado (PAI) pertinente para atender sus demandas.			
Conclusiones sobre atención a la diversidad de los estudiantes:			

Impresión general de la clase observada

¿Favorece el desarrollo de competencia?

¿El docente muestra buen dominio del tema?

¿El clima de la clase fue adecuado?

ANEXO 4. *Ficha del diálogo reflexivo*



Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña

PROGRAMA COGESTIÓN
Ficha del diálogo reflexivo

Regional: _____ Distrito: _____ Centro Educativo: _____

Nombre del docente:		Curso:
Asignatura:		Cantidad de estudiantes:
Observador:	Fecha:	
	Hora:	
Descripción breve de la clase observada (En el orden que ocurre, especifique si utilizó otro espacio distinto del aula):		
Preguntas abiertas para generar el diálogo reflexivo con el docente:		
Aspectos relevantes que deben ser dialogados para mejora de la gestión del aula:		
Acuerdos según lo conversado:		

ANEXO 5. *Lista de asistencia a actividades de capacitación*



Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña

PROGRAMA COGESTIÓN

Lista de asistencia a actividades de capacitación

Nombre del evento: _____ Participan: _____

Facilitador(es): _____ #Número de participantes: _____

Lugar: _____ Fecha: _____ Horario: _____

Nombre y Apellido	Centro educativo	Asignatura que imparte /cargo	Grado	Cédula de identidad

ANEXO 6. Formulario de Evaluación de desempeño docente y formación en general



Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña

**PROGRAMA DE COGESTIÓN
FORMACIÓN CONTINUA**

Formulario de Evaluación de Desempeño Docente y formación en general

Nombre del docente o facilitador: _____ Fecha: _____

Área o módulo impartido: _____

Centro educativo: _____

Grado que imparte: _____

Marque «X» en la columna correspondiente a su opinión, según la escala.

ASPECTOS A EVALUAR			
N.º	I – EL PROFESOR o FACILITADOR		
1-	Nivel de conocimiento y/o dominio del área o tema impartido.	Excelente Regular	Bueno No satisfactorio
2-	Explica, al inicio, el programa, agenda y/o los objetivos del taller o encuentro de forma clara.	Siempre Pocas veces	Generalmente Nunca
3-	Utiliza estrategias, situaciones y ejemplos adecuados para facilitar el aprendizaje.	Siempre Pocas veces	Generalmente Nunca
4-	Usa diversos recursos didácticos para el desarrollo de la asignatura acorde al programa (videos, imágenes, material informativo, pizarra digital, Power Point, etc.)	Siempre Pocas veces	Generalmente Nunca
5-	Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación como un medio que facilite el aprendizaje de los estudiantes (si aplica).	Siempre Pocas veces	Generalmente Nunca
6-	Responde preguntas adecuadamente y aclara las dudas relacionadas con los contenidos del tema.	Siempre Pocas veces	Generalmente Nunca

(Continuación Formulario de Evaluación de Desempeño Docente y formación en general)

ASPECTOS A EVALUAR				
N.º	I – EL PROFESOR o FACILITADOR			
7-	¿Utiliza diferentes estrategias didácticas para promover el aprendizaje? (señala con una «X» únicamente los utilizados y la frecuencia de uso).			
	Kahoot	Mucho ☐	Poco ☐	Nada ☐
	Resolución de problemas.	Mucho ☐	Poco ☐	Nada ☐
	Proyectos.	Mucho ☐	Poco ☐	Nada ☐
	Estudio de casos.	Mucho ☐	Poco ☐	Nada ☐
	Exposición.	Mucho ☐	Poco ☐	Nada ☐
	Debate	Mucho ☐	Poco ☐	Nada ☐
	Trabajo en grupo.	Mucho ☐	Poco ☐	Nada ☐
	Análisis de diversas bibliografías para generar el diálogo.	Mucho ☐	Poco ☐	Nada ☐
	Otros _____	Mucho ☐	Poco ☐	Nada ☐
8-	Prioriza actividades prácticas a ser desarrolladas durante la clase, al promover la interacción con los participantes.	Siempre ☐ Pocas veces ☐	Generalmente ☐ Nunca ☐	
9-	Al abordar los contenidos y en las actividades propuestas utiliza un enfoque acorde con el currículo nacional según el nivel correspondiente (Inicial, Primaria o Secundaria)	Siempre ☐ Pocas veces ☐	Generalmente ☐ Nunca ☐	
10-	Los documentos o material de apoyo entregados fueron adecuados, de fácil manejo y oportunos (si aplica).	Excelente ☐ Regular ☐	Bueno ☐ No satisfactorio ☐	
11-	Emplea diversas actividades e instrumentos para evaluar y/o retroalimentar los contenidos abordados en clase.	Siempre ☐ Pocas veces ☐	Generalmente ☐ Nunca ☐	
12-	Mantiene una atmósfera de respeto y buenas relaciones humanas.	Siempre ☐ Pocas veces ☐	Generalmente ☐ Nunca ☐	
13-	Los equipos audiovisuales que utilizó estuvieron a tiempo en el aula y funcionaron oportunamente. (si aplica).	Siempre ☐ Pocas veces ☐	Generalmente ☐ Nunca ☐	
14-	Cumple puntualmente con su horario y cubre el tiempo establecido para el desarrollo de los talleres o encuentros.	Siempre ☐ Pocas veces ☐	Generalmente ☐ Nunca ☐	
15-	Se expresa con claridad y fluidez.	Siempre ☐ Nunca ☐	Pocas veces ☐ Generalmente ☐	

V. CONSIDERACIONES GENERALES O SUGERENCIAS:

ISFODOSU

Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña

Calle Caonabo esq. Leonardo da Vinci,
Urbanización Renacimiento, Sector Mirador Sur,
Santo Domingo, D.N. República Dominicana
T: (809) 482.3797

www.isfodosu.edu.do

   @isfodosurdo