Dispositivo de Fortalecimiento Institucional 2018 -2019

Orientaciones para la elaboración del plan de trabajo institucional

El Dispositivo de Fortalecimiento Institucional que está llevando a cabo la Dirección Nacional de Formación Docente Inicial del INFoD, en articulación con las Direcciones de Educación Superior de las jurisdicciones; propone que los ISFD diseñen, desarrollen y/o evalúen planes de trabajo con el propósito de mejorar la formación docente inicial. Se espera que los ISFD elaboren propuestas que promuevan transformaciones en las prácticas de enseñanza que desarrollan y, por otra parte, puedan compartir y difundir esas experiencias entre las instituciones.

Para la realización de los planes de trabajo se propone que los ISFD realicen un diagnóstico y/o estado de situación vinculado con los temas desarrollados en los ejes seleccionados, en el que se describa el punto de partida, se recuperen experiencias previas, proyectos y/o propuestas que estén desarrollando en ese marco.

Si bien todos los ISFD tienen experiencia en la elaboración de planes de trabajo, se presentan algunas orientaciones con el fin de unificar criterios a nivel nacional y colaborar en la sistematización, seguimiento y monitoreo.

Los planes de trabajo deben incluir:

- el *diagnóstico y/o estado de situación*
- la fundamentación y los objetivos
- los *ejes seleccionados* y las *líneas de acción* (Explicitando las primeras tres acciones que den inicio al plan de trabajo)
- la descripción de *una propuesta de mejora acotada* para desarrollar en el 2019
- los indicadores y evidencias empíricas de la propuesta de mejora que se diseñe
- las propuestas para el desarrollo de las jornadas Institucionales 2019
- las propuestas de registro y sistematización de información para llevar a cabo las propuestas de seguimiento y monitoreo
- el cronograma de trabajo 2018-2019

Algunas recomendaciones para orientar el diseño:

- Incluir un **diagnóstico institucional**, que dé cuenta de aquellos aspectos sobre los cuales el ISFD se propone trabajar, que contenga algunos datos empíricos. Es importante definir los aspectos/dimensiones que el ISFD acuerda tomar como punto de partida. Esto facilitará, el diseño del plan de trabajo, su viabilidad y posterior seguimiento en el momento de la implementación.

Se trata de focalizar el trabajo a desarrollar sobre algunos aspectos que formarán parte del diagnóstico, considerando que éste es siempre dinámico, provisorio y contextualizado. Es importante incluir en la formulación datos cuantitativos y cualitativos. Y tener en cuenta qué es lo que se desea resolver, modificar, transformar; siempre atento al objetivo/propósito principal. Es necesario complejizar la comprensión de la situación detectada y a la vez posibilitar diversidad de acciones a desarrollar. Ampliar y diversificar los datos que tenemos de la situación inicial nos permitirá contar con un parámetro comparativo que posibilitaría afirmar, al cabo de un tiempo, qué cambió, de qué manera y en qué medida. Por ello, es de suma importancia este mapa inicial para los diferentes momentos de la evaluación.

- Presentar una **fundamentación** en la que se exprese el sentido del plan, el por qué y el para qué del mismo, tomando en consideración los fundamentos que se incluyen en los ejes del dispositivo y contextualizándolos en función de la realidad institucional. Se espera que quede clara la orientación del plan y su aporte a la propuesta formativa del ISFD.

- Incorporar **objetivos** que expresen y clarifiquen lo que se quiere lograr con la propuesta en su conjunto.

- Explicitar los **ejes**, seleccionados identificando las diferentes situaciones: aquellas en las que la jurisdicción ha seleccionado uno o más ejes para ser desarrollados por todos los ISFD de la jurisdicción, en base a datos y/o estado de situación jurisdiccional, o bien, aquellas en las que la jurisdicción no optó por algún eje en particular, y dejó la elección a criterio de los ISFD. En ambas situaciones es necesario tener en cuenta los fundamentos que se explicitan en cada eje y contextualizarlos en función de las diversas realidades jurisdiccionales/institucionales que se consideren pertinentes o consistentes con la propuesta que se quiere desarrollar.

- Seleccionar las **líneas de acción** desarrolladas en la caja de herramientas, adecuarlas, enriquecerlas, ampliarlas y explicitarlas, describiendo las acciones que se proponen desarrollar. A su vez, se espera que se presenten las primeras acciones que darán inicio al plan de trabajo. Por ejemplo: ¿cómo se presentará el plan a los diferentes actores de la institución? ¿Cuáles serán las acciones necesarias para iniciar el trabajo? ¿Cómo se organizará el trabajo? ¿qué responsabilidad tendrán los distintos actores?

- Describir una **propuesta de mejora.** Se espera que la experiencia sea tangible, concreta y evaluable. En este sentido, que puedan identificarse las evidencias empíricas e indicadores que posibiliten conocer los cambios producidos. Preguntas como: ¿qué queremos que ocurra? ¿cómo o en qué se evidencia la propuesta de mejora? ¿qué queremos concretar? ¿qué se modificará en la práctica? podrían ayudar a definir la misma. Por otro lado, es necesario considerar que la propuesta puede relacionarse con:

  - **El diseño.** Por ejemplo, la revisión y reelaboración de programas de algunas unidades curriculares en base a capacidades establecidas en el marco

referencial, el diseño de proyectos innovadores para la enseñanza que promuevan el desarrollo de ciertas capacidades, etc.

- **La implementación.** Por ejemplo, el desarrollo de una propuesta innovadora sobre proyectos interdisciplinares, proyectos de enseñanza y/o evaluación que incluyan el desarrollo de capacidades profesionales, proyectos de articulación entre escuelas asociadas e ISFD, proyectos de la mejora de la lectura y la escritura, etc.
- **La evaluación de una experiencia ya implementada.** Por ejemplo, si en el ISFD ya se realizó un proyecto de mejora vinculado con algunos de los ejes seleccionado, se podría diseñar un proyecto de evaluación de dicha experiencia en el que se recupere el punto de partida, los resultados alcanzados, la perspectiva de los distintos actores, entre otros.

- **Prever la inclusión de indicadores y evidencias empíricas de la propuesta de mejora**: "Un indicador no es más que una señal que permite captar y representar aspectos de una realidad que no son directamente accesibles al observador (…) la selección de un conjunto limitado pero significativo de indicadores permite hacerse una idea sintética del funcionamiento de una determinada realidad. No quiere decir ello, que los indicadores expliquen las relaciones causales que existen en la realidad que representan (qué cosa produce qué efecto), ni que permitan extraer conclusiones unívocas (qué debe hacerse necesariamente) a partir de ellos. Su contribución consiste más bien en iluminar dicha realidad y aportar elementos para interpretarla" [1]. La definición de indicadores o de evidencias empíricas permitirá realizar ajustes a la propuesta de mejora a lo largo de su implementación en el marco del proceso de seguimiento y monitoreo del plan en su conjunto. Por otra parte, permite también, clarificar sus alcances y darla a conocer y compartirla con otros ISFD.

- Incluir propuestas para el desarrollo de las **jornadas Institucionales 2019.** La jornada es un momento privilegiado para el desarrollo del plan de trabajo y para la concreción de las líneas de acción. Se propone utilizar el formato taller/ateneo para el armado de las jornadas, para ello tener en cuenta los materiales elaborados en el marco del Dispositivo de Fortalecimiento Institucional 2017 (anexo formatos curriculares). Es importante pensar cada jornada en relación con el momento en el que se encuentra el desarrollo del plan de acción.

- Definir y anticipar los diversos modos de **registro y sistematización** del desarrollo del plan de trabajo para, por un lado, poder realizar el seguimiento y monitoreo del mismo y, por otra parte, para compartir y comunicar la propuesta de mejora en las jornadas institucionales y jurisdiccionales.

- Definir el modo en el que se va a desarrollar el **seguimiento y monitoreo** del plan de trabajo.

[1] Tiana, Ferrer (1997) Indicadores educativos ¿Qué son y qué pretenden? En Cuadernos de pedagogía Nº 256. Madrid.

Anexo.

Formato sugerido para el diseño del plan de trabajo que se presentará en la Jornada Jurisdiccional de Rectores 2018.

Plan (desarrollo descriptivo de plan y de sus componentes)	**Observaciones y comentarios (espacio destinado a los colegas rectores de otros ISFD para sumar aportes a la propuesta)**
Diagnóstico y/o estado de situación	
Fundamentación	
Objetivos	
Ejes seleccionados	
Líneas de acción (incluir también la descripción de las tres primeras acciones que den inicio al plan de trabajo)	
Propuesta de mejora	
Indicadores y evidencias empíricas	
Propuestas para el desarrollo de las jornadas 2019	
Propuesta de Registro y sistematización	
Seguimiento y Monitoreo	
Cronograma de trabajo 2018-2019	