



**PAUTA DE PRESENTACIÓN EXPERIENCIA DE INNOVACIÓN EDUCATIVA
COLEGIOS MARIANISTAS**

I.- IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL:

Nombre del colegio: Colegio Marianista San Agustín

País: Argentina

Niveles de implementación experiencia: Inicial, primario, secundario

Autor(es): Equipo de dirección

II.- IDENTIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA:

Área de acción:

- a) Académica x
- b) Pastoral
- c) Social
- d) Ciudadanía
- e) Artístico cultural
- f) Convivencia
- g) Gestión

Nombre: “La escuela que aprende”

Situación diagnóstica que motiva la propuesta:

Una de las problemáticas que nos atraviesa como institución educativa es la de los procesos de enseñanza basados únicamente en los contenidos, dónde la variable tiempo lleva a los docentes a correr detrás del cumplimiento de una planificación llena de contenidos. Por consiguiente, la evaluación de los aprendizajes mide el grado de adquisición de contenidos que un alumno ha alcanzado “APRENDER”. En este aspecto hay que generar una disrupción, para que el contenido se convierta en un medio y no en un fin. El fin será la competencia adquirida por el alumno en su paso por la escolaridad.

Objetivo:

- Resignificar el Proyecto Educativo a partir del enfoque de trabajo por competencias.



- Modificar nuestras prácticas docentes a partir del desarrollo del aprendizaje por competencias.
- Ampliar la propuesta extra programática del colegio a partir de un enfoque de trabajo educativo diferente al curricular.
- Seguir con los espacios de formación en el CDC para acompañar a los docentes en este cambio de mirada sobre la enseñanza.
- Generar espacios de capacitación institucional para conformar una comunidad de aprendizaje, una ESCUELA QUE APRENDE.

Argumentación:

Luego de la instancia de diagnóstico en la que se realizaron encuestas a familias y egresados de la institución y del análisis correspondiente, se llegó a la instancia de toma de postura y decisiones acerca de las acciones para llevar a cabo.

Entre las competencias seleccionadas por egresados del nivel secundario, en función de su futuro tanto el desempeño laboral como en la continuidad de estudios en el nivel superior o universitario; entre las seleccionadas por las familias; y, desde el equipo directivo se llegó a la selección definitiva de 6 competencias consideradas principales en la formación de nuestros alumnos:

- de trabajo en equipo para aplicar los conocimientos a la práctica.
- de comunicación oral y escrita.
- de trabajar de manera autónoma en la resolución de problemas.
- de organizar y planificar para la toma de decisiones.
- de relacionarse con los demás (resolución de conflictos, actitud de diálogo, desarrollo de las emociones).
- de desarrollar la creatividad en los alumnos y en los adultos.

Se considera que el desarrollo de competencias en los alumnos constituye una visión global del conocimiento que abarca el proceso completo del pensamiento, que se inicia con necesidades y concluye con las posibles soluciones de un determinado problema.

Se prioriza el contacto de los estudiantes con la realidad por medio de experiencias directas integradas y complejas. *“Una situación compleja, problemática es aquella que hará pensar”* (Dewey, 1933).

Se trata de que los alumnos tengan la oportunidad para buscar, establecer relaciones entre temas y materias diferentes, *“estimular la conciencia metacognitiva y eso, a su vez, estimula sus sentimientos de ser agentes autodirigidos”* (Barell, 1998).



Se propone que los estudiantes busquen soluciones a problemas atractivos, reales, contextualizados, de su cotidianidad, que no menosprecien sus capacidades y aspiraciones.

Metas:

- Avanzar en la implementación de nuevas prácticas que favorezcan el desarrollo en la institución, desde todas las áreas, en todos los niveles y por medio de todos los docentes.
- Lograr en nuestros egresados un enriquecimiento en su formación académica complementaria a los aprendizajes de los contenidos curriculares.
- Transformar los espacios de la escuela tradicional de estructuras rígidas y aprendizajes centrados en los contenidos, en espacios de construcción dinámicos, flexibles, interdisciplinarios, con el aporte de la multiplicidad de intereses de los alumnos.

Recursos:

- Material bibliográfico sobre Teoría del Aprendizaje por Competencias.
- Instancias de capacitación docente brindadas por la Jornadas de capacitación del Ministerio de educación.
- Implementación de Rutinas de pensamiento como hábitos cotidianos en las clases por parte de los docentes.
- La metodología de Trabajo Colaborativo en los tres niveles de la institución, como principal formato de trabajo aúlico.

III.- PROCESO

Describir modelo de aplicación:

1º etapa:

- Consulta - encuesta a las familias del Nivel Inicial, Nivel Primario y Ciclo Básico del Nivel Secundario sobre el concepto de competencias.
- Consulta – encuesta a los alumnos de 6º año Nivel Secundario y un grupo de ex alumnos sobre las competencias que creen haber desarrollado en su escolaridad y cuáles no.
- Espacios de formación en las reuniones de CDC.
- Análisis de la información para definir las competencias institucionales.



- Definición de capacidades y destrezas por niveles, a partir de las competencias elegidas.
- Presentación de la propuesta cognitiva –humanística en las Jornadas Institucionales con el personal docente. Trabajo por competencias.

2º etapa:

Implementación, seguimiento y evaluación en cada nivel de distintos los distintos proyectos propuestos en las jornadas de trabajo con los docentes.

IV.- RESULTADOS

Impacto

Consideramos que este desafío institucional requiere de un tiempo prolongado para hacer visibles los resultados. No obstante se enriquece permanentemente con la retroalimentación que nos brindan las evaluaciones parciales que realizamos en cada encuentro o jornada de capacitación con el intercambio por parte de docentes de pasos realizados y metas concretadas.

Evidencias

Como se cita en el párrafo anterior las evidencias esperadas llegarán a largo plazo. Mientras tanto, se constatan los trabajos realizados y compartidos por docentes de los diferentes niveles y áreas de la institución.

En proceso

El entusiasmo, el clima propicio y la permanente capacitación tanto de docentes como del equipo directivo constituyen el principal insumo en esta etapa de “evidencias parciales”.

El acompañamiento desde la dirección se considera insustituible y debe realizarse con la formación correspondiente. En los momentos de trabajo de Equipo Directivo se destinan espacios específicos para la formación de los miembros del mismo.

Dentro de los desafíos principales planteados por el plantel docente se encuentra la Evaluación. Sobre este importante elemento del proceso de enseñanza-aprendizaje se trabaja actualmente con el análisis, estudio y diseño de diferentes recursos a implementar.