

ORIENTACIONES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN NACIONAL (PFN)

Diciembre 2018

1. AprendeS

AprendeS es el Sistema de Formación Continua de Integra. Este sistema tiene como propósito potenciar la calidad educativa que se entrega a niños y niñas en salas cuna, jardines infantiles y modalidades no convencionales (MNC), esto a través de la articulación de las iniciativas de formación a nivel nacional, regional y local con el fin de fortalecer y mejorar las prácticas educativas y de gestión de las personas y los equipos.

El Sistema de Formación Continua AprendeS, está conformado por planes que se configuran a distintos niveles, es decir, el Sistema busca resguardar el desarrollo de temáticas a nivel nacional, así como también la pertinencia y articulación de la formación a nivel regional y de actores locales.



Cada Plan contiene lineamientos institucionales e insumos diagnósticos ¹

¹ Los insumos diagnósticos refieren a levantamiento de información en diversos niveles y que detectan las necesidades de los trabajadores y trabajadoras con miras a la entrega de una educación de calidad a niños y niñas en salas cuna, jardines infantiles y modalidades no convencionales. Algunos de estos insumos son: a nivel nacional (por ejemplo: Líneas de trabajo estratégicas), a nivel regional (Mapa de asesorías, resultados de Planes de Formación anteriores, entre otros) y a nivel local (Proyecto Educativo Institucional (Pei) y Planes Territoriales de Asesoría Técnica (PTAT), entre otros).

2. Objetivo del Plan de Formación Nacional (PFN)

El Plan de Formación Nacional tiene por objetivo responder a los requerimientos internos de formación de las trabajadoras y trabajadores de Fundación Integra, para instaurar los focos de gestión institucionales², líneas de acción y la Política de Calidad Educativa; cumplimiento con los requerimientos de la Política Pública, en espacios de formación pertinentes y articulados a nivel local, regional y nacional.

3. Actores responsables de generar la propuesta y liderar el proceso en el nivel nacional

El Director Ejecutivo es la **responsable de liderar la gestión del Plan de Formación Nacional** en coherencia con la Política de Calidad Educativa y los proyectos prioritarios definidos para el período.

Además, articula, convoca y lidera el trabajo de las Direcciones Nacionales para definir los temas de formación relevantes a trabajar durante el período, buscando priorizar los contenidos de acuerdo a su pertinencia y articulación.

A su vez, las áreas de Planificación y Seguimiento de la Dirección de Planificación y Gestión y Mesa AprendeS Nacional acompañan y/o asesoran a las Direcciones Nacionales en el diseño de los planes resguardando la articulación en las iniciativas interdirecciones y los contenidos del plan acorde a características AprendeS, respectivamente.

4. Destinatarios

El PFN puede estar destinado a todos y todas las trabajadoras de Fundación Integra, considerando los equipos de las salas cuna, jardines infantiles, modalidades no convencionales, equipos territoriales, Direcciones Regionales y/o Nacionales. Para este bienio se ha focalizado la formación de los equipos de establecimientos educativos y los equipos territoriales. Por tanto, habiendo resguardado lo anterior y existiendo aún recursos (económicos, temporales, capacidad para realizar seguimiento, entre otros) la atención se debería centrar a continuación en los equipos de las Direcciones Regionales y finalmente en los equipos de las Direcciones Nacionales.

Es importante considerar que existen temáticas que son abordadas transversalmente para todas las trabajadoras y trabajadores, aunque también existen programas específicos para los equipos de salas cuna, jardines infantiles, modalidades no convencionales y equipos territoriales por un lado, y para personas que trabajan en las oficinas regionales y casa central por otro.

5. Pertinencia y Articulación del Plan considerando actores, tiempos y contenidos

Este año nuevamente se priorizarán dos aspectos para avanzar en la conformación de un sistema de formación de calidad, en donde exista una coordinación entre los niveles y actividades, de manera que respondan a los requerimientos de formación de los distintos actores y se optimicen los recursos y esfuerzos tanto de los actores responsables como de los destinatarios. Se trata de las características del Sistema AprendeS: **articulación y pertinencia**. A continuación se presenta la definición actualizadas de cada uno de ellos³:

² Documento: Orientaciones Planificación 2019 Direcciones Regionales. Dirección de Planificación y Gestión. Noviembre de 2018.

³ Las definiciones fueron actualizadas a partir de una Consultoría Externa del Sistema AprendeS realizada el año 2016.



a) Pertinencia

Una estrategia de formación será pertinente toda vez que considere el contexto particular de sus participantes y su entorno (geográfico y sociocultural), orientando la especificidad de los contenidos a tratar en función de sus prácticas (y, en el caso de educadoras y agentes educativas, el nivel de las niñas y niños con los cuales trabaja).

La pertinencia se asocia a que en los diversos momentos de los planes (diseño, implementación, seguimiento y evaluación) se prioricen las acciones más adecuadas para las necesidades de formación de los diversos actores institucionales y a los objetivos de formación propuestos, en coherencia con los lineamientos estratégicos, metas institucionales y prioridades de la Política Pública. Esto a nivel del plan nacional, regional y local.

La pertinencia considera dos aspectos:

- Que las actividades de formación respondan a las necesidades de formación de las Salas Cuna, Jardines Infantiles, Modalidades No Convencionales, equipos territoriales y/o equipos de las oficinas regionales y casa central a partir de diversos insumos diagnósticos.
- Que las actividades de formación tengan una metodológica adecuada que permita el logro de los objetivos y se ajuste a las características y necesidades de los participantes.

Para lograr generar un diseño de Plan de Formación Nacional **pertinente a las necesidades de todos los trabajadores y trabajadoras**, resulta relevante la consideración de insumos claves, y a distintos niveles, en la etapa de levantamiento de necesidades o diagnósticos. Algunos de estos insumos para la realización del Plan de Formación Nacional son:

Nivel	Descripción	Insumos
Insumos a nivel local	Se consideran los insumos que a nivel local diagnostican o levantan necesidades de los actores a nivel de SC, JI y MNC.	Diagnósticos PEI u otros diagnósticos de los establecimientos educacionales ⁴ , como los resultados del IEA. Proyectos curriculares y Propuestas de Gestión PEI de los establecimientos educacionales, así como los sellos pedagógicos definidos por éstos. Plan Territorial de Asesoría Técnica de Salas Cuna y Jardines Infantiles.
Insumo a nivel regional	Resultados del trabajo realizado a nivel regional en años anteriores, sistematización de temas priorizados y con buenos resultados.	Insumos de Departamentos Regionales (con énfasis en Departamentos de Área de

⁴ Por establecimiento nos referimos a jardines infantiles, salas cunas y modalidades no convencionales.



		<p>Calidad⁵⁾ considerando la detección de necesidades que detectan los profesionales en territorio.</p> <p>Mapa de Asesoría</p> <p>Resultados obtenidos en las instancias de formación efectuadas durante el año (vía Plan de Formación Regional 2017).</p> <p>Otros insumos relevantes de la región; entre ellos los resultados de aprendizaje de los niños y niñas y los resultados del Instrumento de seguimiento a la gestión.</p>
<p>Insumos a nivel nacional</p>	<p>Insumos asociados al trabajo en ciertas temáticas o lineamientos abordados a nivel nacional y asociados a la Carta de Navegación y Metas Institucionales, así como prioridades de la Política Pública.</p>	<p>Instancias de formación asociadas a Hito de temática bienal.</p> <p>Diplomado de formación para directoras en Liderazgo y Convivencia Bientratante.</p> <p>Calidad Educativa en mi Territorio.</p> <p>Línea estratégica de PEI.</p> <p>Línea estratégica de ERP.</p>

A partir de los diversos insumos, así como los lineamientos estratégicos se debe priorizar por actividades de formación que sean relevantes y aporten a la implementación de la Política de Calidad Educativa y los focos de gestión institucionales desde los distintos niveles. Para ello, se debe tener en cuenta las características de los contenidos y de los destinatarios de manera de considerar las metodologías más apropiadas.

Además, es importante contar con un panorama de toda la oferta de formación que se generará desde el nivel nacional, de manera de no sobrecargar a los equipos regionales y locales, darles espacio de autonomía para decidir sus propias iniciativas y velar por la articulación en cuanto a temas, destinatarios y de tiempos de implementación.

Entre los elementos a considerar para evaluar la pertinencia de las actividades de Formación para los equipos regionales y nacionales, siempre y cuando existan los recursos disponibles (económicos, tiempos, etc.) se debe considerar:

- Las necesidades detectadas por las Direcciones Nacionales y Regionales.
- Los elementos esenciales planteados en la Política de Calidad Educativa, relacionados con la temática de formación.
- Los elementos esenciales formulados desde el Ministerio de Educación, coherentes con la Reforma Educativa que tengan relación con la temática de formación.

En cuanto a **pertinencia de las metodologías**, se debe velar por formas de trabajo adecuadas a los contenidos priorizados y a los destinatarios, considerando para ello, algunas características base en cuanto a formas, contenidos y metodologías de relatorías, formación o acompañamiento que se decida. Entre estas características se debe considerar que la relatoría, formación o acompañamiento debe ser pertinente:

⁵ Considera los Departamentos de Educación, Personas y Equipos, Promoción y Protección a la Infancia.



- **A nivel de contexto:** Contar con relatores o moderadores (internos o externos) que se ajusten a los contextos educativos asociados a Integra, su Política de Calidad Educativa y las características de los establecimientos y sus trabajadores.
- **A nivel de contenidos y metodologías:** que los relatores que se adjudiquen propuestas de formación sigan aspectos planteados en términos de referencia y además generen sus propuestas considerando una línea base de necesidades de formación de los equipos o línea base de conocimientos previos. Además considera metodologías apropiadas para el trabajo con adultos⁶.
- **A nivel de evaluación y seguimiento de relatorías externas e internas y su pertinencia:** Definición de línea base de trabajo en torno a criterios técnicos de contenidos y metodologías (términos de referencia). Evaluación de acciones durante las actividades de formación (ej.: pauta de observación) y evaluación al finalizar el trabajo de formación (ej.: evaluación de satisfacción de usuarios). Todo esto con el objetivo de contar con insumos que guíen la toma de decisiones para futuras instancias de formación.

Desde el nivel Nacional la pertinencia se resguarda a partir de las orientaciones técnicas que guiarán a las regiones en la gestión para la implementación de los diversos programas asociados a la formación nacional.

Un papel clave tiene el Jefe Territorial de Calidad Educativa junto a los Departamentos de Educación, Personas y Promoción y Protección de la Infancia, y otros Departamentos dependiendo de la temática, ya que operan como contrapartes técnicas que permitan asegurar la pertinencia de las instancias de formación nacional a las necesidades y características de la región y de los equipos de los establecimientos educativos u oficinas regionales según corresponda. En este sentido, la existencia de una **Mesa Aprendes Regional** que vele por la coordinación de los diversos actores implicados en la implementación de las diversas instancias de formación (tanto regionales como nacionales) es esencial para asegurar una correcta ejecución, tanto técnica como logística y administrativa.

b) Articulación

Una estrategia de formación estará articulada toda vez que tome en cuenta el *nivel de coordinación con otras actividades de formación*, independiente del nivel desde dónde se presente, los *contenidos y participantes* hacia quienes esté dirigido, así como también provea de espacios prácticos colaborativos entre pares o estamentos.

La articulación refiere a que las actividades de formación se deben diseñar, implementar y evaluar considerando la coordinación de tiempos, actores (responsables y destinatarios) y contenidos considerando el plan en su totalidad (diversas iniciativas de formación desde los proyectores estratégicos como de las Direcciones Nacionales), como en relación con los otros planes (Plan de Formación Regional y el Plan de Formación Local). Esto con la finalidad de optimizar tiempos y mejorar la coordinación de los contenidos a trabajar.

⁶ Es importante tener en cuenta que se pueden realizar actividades como pasantías, actividades formativas en el puesto de trabajo, trabajo colaborativo entre educadoras (co-enseñanza), comunidades de aprendizaje conformadas por la comunidad del establecimiento, actividades de autoformación, instancias grupales de trabajo y reflexión, entre otros.

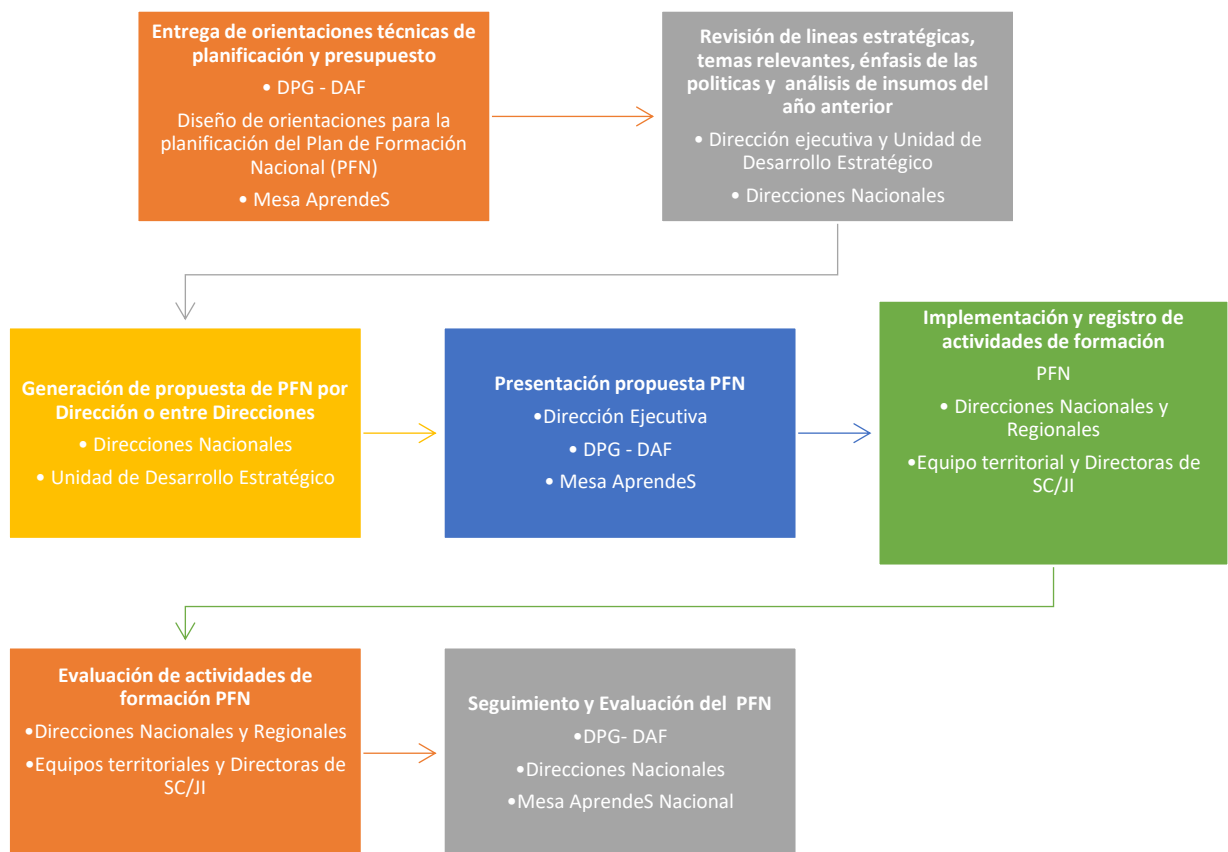


La articulación considera dos aspectos:

- Articulación de Actores responsables y Tiempos
- Articulación de Contenidos y Tiempos (en función de destinatarios)

En relación a la **Articulación de actores responsables y tiempos en el proceso de diseño del Plan de Formación Nacional**, una vez que han sido aprobadas las líneas estratégicas de trabajo por la Dirección Ejecutiva, es muy importante que las Direcciones Nacionales –con el acompañamiento del equipo de la Mesa AprendeS – informe oportunamente a las Direcciones Regionales, respecto a las contenidos y metodologías, líneas de formación y temas relevantes que se trabajarán en el período, de manera que tanto el Plan de Formación Regional, como el Local tengan los insumos necesarios para diseñarse articuladamente.

A continuación se presenta un cuadro con la síntesis de actores, responsabilidades y tiempos de articulación:



Respecto a la **Articulación de contenidos y tiempos en el proceso de Diseño del Plan de Formación Nacional**⁷ al existir una comunicación entre actores en tiempos precisos, además de contar con diagnósticos pertinentes que consideren los distintos insumos, se podrán priorizar contenidos relevantes de formación destinados a diversos actores institucionales.

En cuanto a los destinatarios –trabajadoras de SC, JI y MNC, profesionales de territorio y trabajadores de oficinas regionales y casa central según corresponda- es importante tener en cuenta algunos elementos al articular sus espacios de formación:

- Horas lectivas y no lectivas en educadoras, así como los tiempos de trabajo de los otros profesionales y trabajadores de SC, JI, MNC, equipos territoriales, de OR y de Casa Central.
- Tiempos entre instancias de formación para que se consoliden los aprendizajes y se puedan poner en práctica en el trabajo cotidiano de cada destinatario.
- Tiempos de formación apropiados según los objetivos de aprendizaje que se quieren alcanzar y las metodologías utilizadas.
- Incluir diversos cargos a la hora de escoger los destinatarios a las actividades de formación regional, de acuerdo a las necesidades nacionales y la pertinencia a los cargos.

También se deben considerar los tiempos institucionales para realizar las acciones programadas. Así, los tiempos de ejecución de actividades de formación nacionales van desde el mes de **marzo al mes de noviembre**, teniendo en cuenta los acontecimientos institucionales:

- Febrero: Hito 1 Formación bienal
- Marzo: período de adaptación de las/os niñas/os
- Julio: período vacaciones de invierno e Hito 3 Formación bienal
- Septiembre: celebraciones 18 de septiembre
- Octubre: celebraciones Aniversario Integra
- Diciembre: período de cierre del año
- Distribución de Tardes de formación en SC y JI

6. Seguimiento (registro) y evaluación de actividades

Para contar con una mirada panorámica de las distintas actividades de formación a nivel nacional se debe completar una Planilla Excel que dé cuenta de **todas** las iniciativas que apuntan a la formación de las personas y los equipos, independiente de su fuente de financiamiento. Es decir, se deben considerar las actividades de formación que están asociadas directamente al proyecto prioritario “Fortalecimiento del sistema AprendeS para optimizar la focalización nacional, regional y local”, como también actividades vinculadas a otros proyectos (por ejemplo, de continuidad), que tienen otras fuentes de financiamiento (recursos gestionados en la región) o que no requieren recursos.

Esta planilla será utilizada para realizar seguimiento a la implementación de las actividades de formación, y a su vez, orientar los procesos de planificación posteriores⁸.

⁷ Considerando las características de nuestro país, se sugiere planificar con holgura temporal para tener capacidad de reacción ante casos de emergencia o desastres naturales.

⁸ En las presentes orientaciones se envía en anexo una planilla Excel actualizada cuyo objetivo es simplificar el proceso de análisis. Sin embargo, esta planilla mantiene los datos requeridos anteriormente y facilita su llenado con elementos predefinidos a partir de las planificaciones 2017, 2016 y 2015.



Cada instancia de formación debe contar con los siguientes documentos que respalden su diseño y ejecución:

- a) Contenidos de la actividad (objetivos, nombre de actividad, justificación de la actividad).
- b) Estrategia metodológica (horas de trabajo, metodología empleada).
- c) Destinatarios (tipo y n° de destinatarios).
- d) Presupuesto.
- e) Propuesta de evaluación y/o seguimiento (pautas de observación, evaluación de satisfacción u otro)
- f) Lista de participantes en formato oficial.

“Formación de calidad para la educación que queremos”



ORIENTACIONES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN REGIONAL (PFR)

Diciembre 2018

1. AprendeS

AprendeS es el Sistema de Formación Continua de Integra. Este sistema tiene como propósito potenciar la calidad educativa que se entrega a niños y niñas en salas cuna, jardines infantiles y modalidades no convencionales (MNC), esto a través de la articulación de las iniciativas de formación a nivel nacional, regional y local con el fin de fortalecer y mejorar las prácticas educativas y de gestión de las personas y los equipos.

El Sistema de Formación Continua AprendeS, está conformado por planes que se configuran a distintos niveles, es decir, el Sistema busca resguardar el desarrollo de temáticas a nivel nacional, así como también la pertinencia y articulación de la formación a nivel regional y de actores locales.



Cada Plan contiene lineamientos institucionales e insumos diagnósticos ¹

¹ Los insumos diagnósticos refieren a levantamiento de información en diversos niveles y que detectan las necesidades de los trabajadores y trabajadoras con miras a la entrega de una educación de calidad a niños y niñas en salas cuna, jardines infantiles y modalidades no convencionales. Algunos de estos insumos son: a nivel nacional (por ejemplo: Líneas de trabajo estratégicas), a nivel regional (Mapa de asesorías, resultados de Planes de Formación anteriores, entre otros) y a nivel local (Proyecto Educativo Institucional (Pei) y Planes Territoriales de Asesoría Técnica (PTAT), entre otros).

2. Objetivo del Plan de Formación Regional (PFR)

Responder a los requerimientos de formación de los trabajadores y trabajadoras de Fundación Integra en la región, considerando que los actores, tiempos y temas sean pertinentes y articulados en espacios formativos con las instancias nacionales y locales.

3. Actores responsables de generar la propuesta y liderar el proceso en la región

La Jefatura Territorial de Calidad Educativa, es el **responsable de liderar la gestión del Plan de Formación Regional**, en coherencia con la Política de Calidad Educativa, la realidad regional, las orientaciones y características AprendeS (significativas, innovadoras, pertinentes, articuladas y sistemáticas) y los énfasis nacionales.

Es quien articula y convoca a la **Mesa Aprendes Regional** a un trabajo colaborativo y articulado de los Departamentos regionales de Educación, Desarrollo de Personas y Equipos, Promoción y Protección de la Infancia, Asesores Técnicos y Jefe de Administración y Servicios Educativos para la definición del Plan Regional, u otros actores relevantes. Cada uno de estos departamentos lidera la detección de necesidades en sus áreas respectivas y aportan insumos para la construcción del Plan.

La Jefatura Territorial de Calidad Educativa **deberá presentar la propuesta del Plan de Formación Regional 2019** a la Jefatura de Administración y Servicios Educativos², para que en conjunto, decidan si es pertinente y viable la incorporación (o no) de iniciativas de formación a personas y equipos que no trabajan directamente en las salas cuna, jardines infantiles y modalidades no convencionales. Para el caso de las regiones categoría “D”, se espera que el proceso sea liderado por: Jefatura Territorial de Calidad Educativa y Jefatura de Servicios a Personas.

A su vez, la Jefatura o Profesional de Planificación y Seguimiento tiene un rol asesor, puesto que es el profesional que tiene la planificación regional a su cargo debiendo resguardar lineamientos institucionales para la ejecución de actividades y presupuestos asociados.

4. Destinatarios

El foco principal del Plan de Formación Regional debe estar puesto en los equipos de salas cuna, jardines infantiles, modalidades no convencionales y equipo territorial (Asesoras Técnicas y Profesionales Territoriales).

Habiendo resguardado lo anterior y existiendo aún la disponibilidad de recursos (económicos, temporales, capacidad para realizar seguimiento, entre otros), la atención se debiera centrar a continuación, en los otros equipos de la región (trabajadores de la Dirección regional).

5. Pertinencia y Articulación del Plan considerando actores, tiempos y contenidos

² En el caso que exista este cargo en la región, de lo contrario la Jefatura Territorial de Calidad Educativa lo ve directamente con el/la Directora/a Regional.



Este año nuevamente se priorizarán dos aspectos para avanzar en la conformación de un sistema de formación de calidad, en donde exista una coordinación entre los niveles y las actividades, de manera que respondan a los requerimientos de formación de los distintos actores y se optimicen los recursos y esfuerzos tanto de los actores responsables como de los destinatarios. Se trata de las características de articulación y pertinencia. A continuación se presenta la **definición actualizada** de cada uno de ellos³:

a) Pertinencia

Una estrategia de formación será pertinente toda vez que considere el contexto particular de sus participantes y su entorno (geográfico y sociocultural), orientando la especificidad de los contenidos a tratar en función de sus prácticas (y, en el caso de educadoras y agentes educativas, el nivel de los niños y niñas con los cuales trabaja).

Implica que se prioricen las acciones más adecuadas a las necesidades de formación de las personas y equipos de salas cuna, jardines infantiles, modalidades no convencionales, equipos territoriales y/o oficinas regionales considerando el contexto donde se desempeñan y los objetivos de formación propuestos.

La pertinencia considera dos aspectos:

- Que las actividades de formación respondan a las necesidades de formación de los salas cunas, jardines infantiles, modalidades no convencionales y/o a partir de diversos insumos diagnósticos.
- Que las actividades de formación tengan una metodológica adecuada que permita el logro de los objetivos y se ajuste a las características y necesidades de los participantes.

Para lograr generar un diseño de **Plan de Formación Regional pertinente a las necesidades de la región**, resulta relevante la consideración de insumos claves, y a distintos niveles, en la etapa de levantamiento de necesidades o diagnósticos. Algunos de estos insumos para la realización del Plan de Formación Regional son:

Nivel	Descripción	Insumos
Insumos a nivel local	Se consideran los insumos que a nivel local diagnostican o levantan necesidades de los actores a nivel de salas cunas, jardines infantiles y modalidades no convencionales.	Diagnósticos PEI u otros diagnósticos de los establecimientos educacionales ⁴ , como los resultados del IEA. Proyectos curriculares y Propuestas de Gestión PEI de los establecimientos educacionales, así como los sellos pedagógicos definidos por éstos. Plan Territorial de Asesoría Técnica de Salas Cuna y Jardines Infantiles.

³ Las definiciones fueron actualizadas a partir de una Consultoría Externa del Sistema Aprendes realizada el año 2016.

⁴ Por establecimiento educativo nos referimos a jardines infantiles, salas cunas y modalidades no convencionales.



Nivel	Descripción	Insumos
Insumos a nivel regional	Resultados del trabajo realizado a nivel regional en años anteriores, sistematización de temas priorizados y con buenos resultados.	<p>Insumos de Departamentos Regionales (con énfasis en Departamentos de Área de Calidad⁵) considerando la detección de necesidades que detectan los profesionales en territorio.</p> <p>Mapa de Asesoría</p> <p>Resultados obtenidos en las instancias de formación efectuadas durante el año (vía Plan de Formación Regional 2018).</p> <p>Otros insumos relevantes de la región; entre ellos los resultados de aprendizaje de los niños y niñas y los resultados del Instrumento de seguimiento a la gestión.</p>
Insumos a nivel nacional	Insumos asociados al trabajo en ciertas temáticas o lineamientos abordados a nivel nacional y asociados a la Carta de Navegación y Metas Institucionales, así como prioridades de la Política Pública.	<p>Instancias de formación asociadas a Hito de temática bienal.</p> <p>Diplomado de formación para directoras en Liderazgo y Convivencia Bientratante.</p> <p>Calidad Educativa en mi Territorio.</p> <p>Línea estratégica de PEI.</p> <p>Línea estratégica de ERP.</p>

Considerando el objetivo de dar respuesta a las necesidades propias detectadas por la región se propone realizar una **sistematización regional de los diversos insumos antes planteados, además de algún otro insumo que sea relevante de considerar**. A partir de esto, se debe priorizar actividades pertinentes a las necesidades, abordando los contenidos más relevantes para la región y los destinatarios, así como también visualizar qué metodologías serían más apropiadas para el logro de los objetivos de formación.

En cuanto a pertinencia de las metodologías, se debe velar por la pertinencia de formas de trabajo en contenidos priorizados y a actores destinatarios, considerando para ello, algunas características base en cuanto a formas, contenidos y metodologías de relatorías, formación o acompañamiento que se decida. Entre estas características se debe considerar que la relatoría, formación o acompañamiento debe ser pertinente:

- **A nivel de contexto:** Contar con relatores o moderadores (internos o externos) que se ajusten a los contextos educativos asociados a Fundación Integra, su Política de Calidad Educativa y las características de los establecimientos educativos y sus trabajadores.
- **A nivel de contenidos y metodologías:** que los relatores que se adjudiquen propuestas de formación sigan aspectos planteados en términos de referencia y además generen sus propuestas considerando una línea base de necesidades de formación de los equipos o línea base de conocimientos previos. Además considera metodologías apropiadas para el trabajo con adultos⁶.
- **A nivel de evaluación y seguimiento de relatorías externas e internas y su pertinencia:** Definición de línea base de trabajo en torno a criterios técnicos de contenidos y metodologías (términos de referencia). Evaluación de acciones durante las actividades de

⁵ Considera los Departamentos de Educación, Personas y Equipos, Promoción y Protección a la Infancia.

⁶ Es importante tener en cuenta que se pueden realizar actividades como pasantías, actividades formativas en el puesto de trabajo, trabajo colaborativo entre educadoras (co-enseñanza), comunidades de aprendizaje conformadas por la comunidad del establecimiento, actividades de autoformación, instancias grupales de trabajo y reflexión, entre otros.



formación (ej.: pauta de observación) y evaluación al finalizar el trabajo de formación (ej.: evaluación de satisfacción de usuarios). Todo esto con el objetivo de contar con insumos que guíen la toma de decisiones para futuras instancias de formación.

b) Articulación

Una estrategia de formación estará articulada toda vez que tome en cuenta el *nivel de coordinación con otras actividades de formación*, independiente del nivel desde dónde se presente, los *contenidos y participantes* hacia quienes esté dirigido, así como también provea de espacios prácticos colaborativos entre pares o estamentos.

La articulación refiere a que las actividades de formación se deben diseñar, implementar y evaluar coordinando los tiempos, actores (responsables y destinatarios) y contenidos, considerando el plan en su totalidad, como en relación con los otros planes (a nivel nacional, regional y/o local según corresponda). Esto con la finalidad de optimizar tiempos y mejorar la coordinación de los contenidos a trabajar.

La articulación considera dos aspectos:

- Articulación de Actores responsables y Tiempos.
- Articulación de Contenidos y Tiempos (en función de destinatarios).

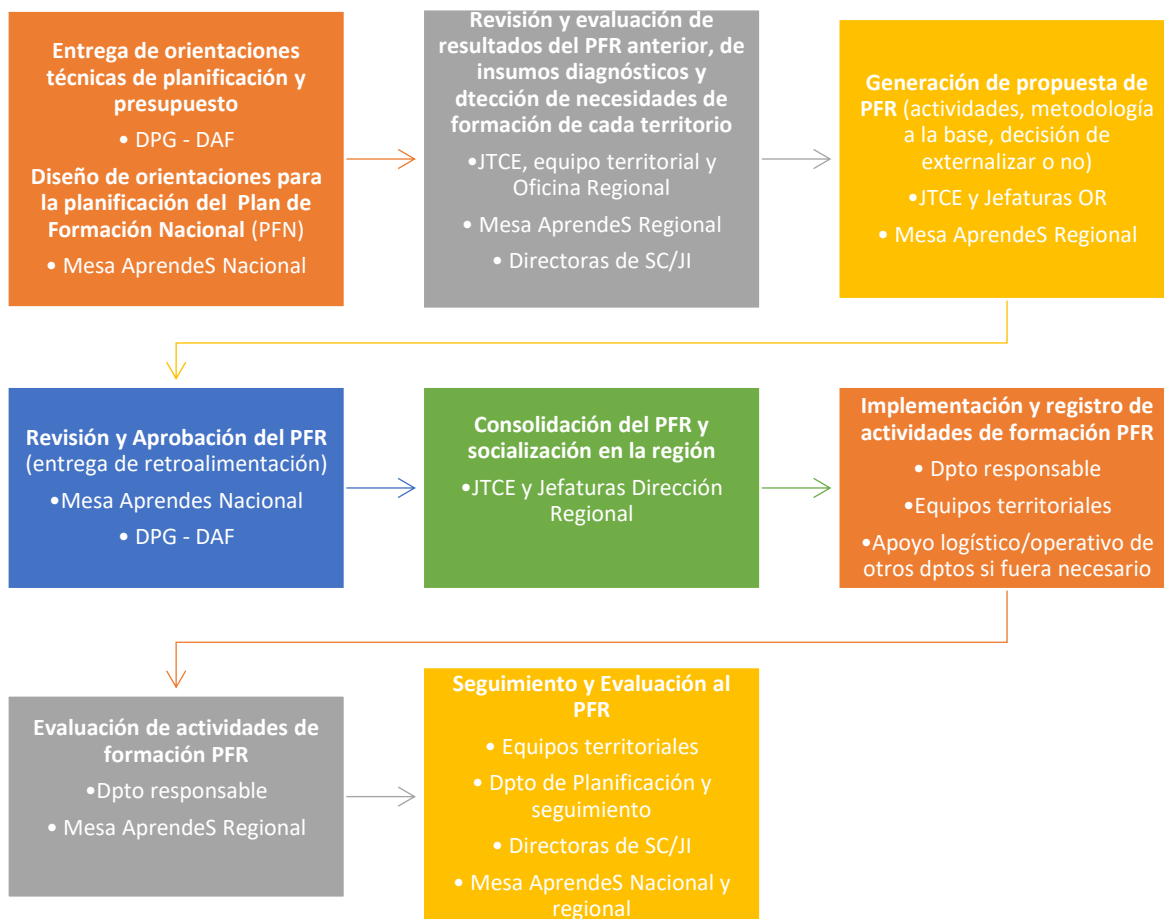
En relación a la **Articulación de actores responsables y tiempos en el proceso de diseño del Plan de Formación Regional** resulta crucial contar con información que posibilite la construcción de planes articulados y pertinentes.

La propuesta de Plan de Formación Regional debe generarse con la participación de los Departamentos regionales de Educación, Desarrollo de Personas y Equipos, Promoción y Protección de la Infancia y equipos Territoriales, quienes considerando sus insumos diagnósticos realizan una propuesta actividades de formación para equipos de JI y Equipos Territoriales. Esta propuesta debe cumplir con las características de calidad definidas en AprendeS.

Para una adecuada realización de este plan, los departamentos regionales deben mantener comunicación con agentes a nivel nacional y local para contar con insumos necesarios para focalizar acciones de formación. Además, es importante considerar los tiempos institucionales para realizar las acciones programadas (tiempos de planificación, tiempos de ejecución de actividades, tiempos para seguimiento y evaluación, cortes presupuestarios, entre otros)

A continuación se presenta un cuadro con la síntesis de actores, responsabilidades y tiempos de articulación:





Respecto a la **Articulación de contenidos y tiempos en el proceso de Diseño del Plan de Formación Regional**⁷ al existir una comunicación entre actores en tiempos precisos, además de contar con diagnósticos pertinentes que consideren los distintos insumos, se podrán priorizar contenidos relevantes para la formación de los diversos actores regionales.

Al articular los contenidos, se puede evaluar la necesidad de reforzar ciertos temas que se estén trabajando y que respondan a necesidades específicas o emergentes que se requieran trabajar (por ejemplo, con actividades que apuntan a distintos actores o con actividades que tienen continuidad en el tiempo).

En cuanto a los destinatarios –trabajadoras de SC, JI y profesionales de territorio- es importante tener en cuenta algunos elementos al articular sus espacios de formación:

- Horas lectivas y no lectivas en educadoras, así como los tiempos de trabajo de las otras trabajadoras de SC, JI, MNC, equipos territoriales y de OR.
- Tiempos entre instancias de formación para que se consoliden los aprendizajes y se puedan poner en práctica en el trabajo cotidiano de cada destinatario.

⁷ Considerando las características de nuestro país, se sugiere planificar con holgura temporal para tener capacidad de reacción ante casos de emergencia o desastres naturales.



- Tiempos de formación apropiados según los objetivos de aprendizaje que se quieren alcanzar y las metodologías utilizadas.
- Incluir diversos cargos a la hora de escoger los destinatarios a las actividades de formación regional, de acuerdo a las necesidades regionales y la pertinencia a los cargos.

También se deben considerar los tiempos institucionales para realizar las acciones programadas. Así, los tiempos de ejecución de actividades de formación regionales van desde el mes de **marzo al mes de noviembre**, teniendo en cuenta los acontecimientos institucionales:

- Febrero: Hito 1 Formación bienal
- Marzo: período de adaptación de las/os niñas/os
- Julio: período vacaciones de invierno e Hito 3 Formación bienal
- Septiembre: celebraciones 18 de septiembre
- Octubre: celebraciones Aniversario Integra
- Diciembre: período de cierre del año
- Considerar tardes de formación de libre disponibilidad para los equipos de Salas Cuna y Jardines Infantiles.

6. Seguimiento (registro) y evaluación de actividades

Para contar con una mirada panorámica de las distintas actividades de formación a nivel regional se debe completar una Planilla Excel que dé cuenta de **todas** las iniciativas que apuntan a la formación de las personas y los equipos, independiente de su fuente de financiamiento. Es decir, se deben considerar las actividades de formación que están asociadas directamente al proyecto AprendeS, como también actividades vinculadas a otros proyectos (por ejemplo, de continuidad), que tienen otras fuentes de financiamiento (recursos gestionados en la región) o que no requieren recursos.

Esta planilla será utilizada para realizar seguimiento a la implementación de las actividades de formación, y a su vez, orientar los procesos de planificación posteriores⁸.

Cada instancia de formación debe contar con los siguientes documentos que respalden su diseño y ejecución:

- a) Contenidos de la actividad (objetivos, nombre de actividad, justificación de la actividad).
- b) Estrategia metodológica (horas de trabajo, metodología empleada).
- c) Destinatarios (tipo y n° de destinatarios).
- d) Presupuesto.
- e) Propuesta de evaluación y/o seguimiento (pautas de observación, evaluación de satisfacción u otro).
- f) Lista de participantes en formato oficial.

“Formación de calidad para la educación que queremos”

⁸ En las presentes orientaciones se envía una planilla Excel actualizada cuyo objetivo es simplificar el proceso de análisis. Sin embargo, esta planilla mantiene los datos requeridos anteriormente y facilita su llenado con elementos predefinidos a partir de las planificaciones 2017, 2016 y 2015.



ORIENTACIONES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN LOCAL 2019

Elaborado por Mesa de Formación Nacional y Dirección de Educación, enero de 2019

AprendeS

AprendeS es el Sistema de Formación Continua de Fundación Integra. Este sistema tiene como propósito potenciar la calidad educativa que se entrega a niños y niñas en salas cuna, jardines infantiles y modalidades no convencionales (MNC), a través del diseño, implementación, seguimiento y evaluación de iniciativas de formación a nivel nacional, regional y local con el fin de fortalecer y mejorar las prácticas educativas y de gestión de las personas y los equipos.

El Sistema de Formación Continua AprendeS, está compuesto por planes que se configuran a distintos niveles y que buscan resguardar el desarrollo de temáticas estratégicas a nivel nacional, regional y local, caracterizadas por ser pertinentes, articuladas, significativas, sistemáticas e innovadoras, las que son definidas por cada uno de los niveles del sistema.



***Cada Plan contiene lineamientos institucionales e insumos diagnósticos¹**

¹ Los insumos diagnósticos refieren a levantamiento de información en diversos niveles y que detectan las necesidades de los trabajadores y trabajadoras con miras a la entrega de una educación de calidad a niños y niñas en salas cuna, jardines infantiles y modalidades no convencionales. Algunos de estos insumos son: a nivel nacional (por ejemplo: énfasis Institucionales), a nivel regional PTAT (Plan Territorial de Asesoría Técnica) Mapa de asesorías, resultados de Planes de Formación anteriores, entre otros) y a nivel local (Proyecto Educativo Institucional, PEI, Propuesta de Gestión entre otros).

I. Objetivo del Plan de Formación Local (PFL)

Responder a las necesidades de formación propias del equipo educativo de la sala cuna, jardín infantil o modalidad no convencional, que emergen de sus diagnósticos, en coherencia con su PEI, consensuada dentro de cada equipo y articulada con su Propuesta de Gestión y su Plan Territorial de Asesoría Técnica, considerando las instancias de formación a nivel nacional y regional.

II. Actores responsables de generar la propuesta y liderar el proceso

La Directora² del establecimiento educativo³ y la supervisora de MNC es quien lidera, articula y convoca la participación del equipo educativo en su conjunto, para detectar sus necesidades de formación; posteriormente, en coordinación con las profesionales⁴ de su equipo diseñan las diferentes instancias de formación, en torno a mejorar la implementación⁵ de su Proyecto Educativo Institucional.

El equipo territorial⁶ actuará como asesor en el proceso de detección de necesidades de formación que lidera la Directora y comunicará los tiempos y temáticas del Plan de Formación Regional y énfasis institucionales, cuando sea pertinente y necesario. Además podrá apoyar alguna/s instancia/s de formación que defina el J.I. en temáticas específicas, previo acuerdo con los profesionales respectivos, lo que a su vez deberá quedar registrado en su PTAT.

III. Destinatarios

Equipos de salas cuna, jardines infantiles y modalidades no convencionales (MNC). Es decir: asistentes técnicos y educadoras (tanto de jornada habitual como de extensión horaria), asistentes administrativas, apoyos administrativos, auxiliares de servicios, profesionales de las MNC y directoras.

En ese contexto es preciso considerar, como mínimo, los siguientes criterios:

- a) **Equilibrio en la oferta de formación**, considerando actividades con temáticas relevantes para equipos de jornada habitual, de extensión horaria y de servicios.
- b) **Equidad en la oferta de formación** al menos una actividad que considere a todos los cargos del establecimiento educativo.

² En el caso de las MNC, la responsable será la supervisora quien convoca al equipo.

³ Se denominará establecimientos al Jardín infantil, Sala cuna o Modalidad no Convencional.

⁴ En caso de no contar con equipo de educadoras, la directora podrá solicitar la colaboración de su asesora técnica.

⁵ Hace referencia a la etapa de PEI en la que el establecimiento se encuentre.

⁶ Asesoras y/o profesionales territoriales de acuerdo a la organización regional.



IV. Características del Sistema de Formación Continua AprendeS y sus implicancias en los contenidos, metodologías, seguimiento y evaluación del PFL

Este año nuevamente se priorizarán dos aspectos para avanzar en la conformación de un sistema de formación continua de calidad, **Pertinencia** y **Articulación**, en donde exista una coordinación entre los niveles y las actividades, de manera que responda a los requerimientos de formación de los distintos actores y se optimicen los esfuerzos tanto de los actores responsables como de los destinatarios.

A continuación se presenta la definición de cada característica y sus implicancias:

4.1 Respecto de la **Pertinencia**:

Las estrategias o actividades de formación planificadas serán **Pertinentes** cuando considere dos aspectos:

a) **Insumos claves, en la etapa de levantamiento de diagnósticos** sobre las necesidades de formación de los equipos, como:

- **A nivel de salas cuna, jardines infantiles y modalidades:** Bases Curriculares de la E. P 2018 y Referente Curricular Integra 2018, Diagnósticos PEI, resultados IEA, resultados plan de formación local de años anteriores, resultados del Sistema de fortalecimiento de prácticas pedagógicas, contenidos vinculados a los Proyectos curriculares y/o sellos PEI, Resultados de implementación de Propuesta de gestión, del Plan Territorial de Asesoría Técnica (PTAT), entre otros.
- **A nivel de formación regional:** Revisar participación del equipo educativo en instancias de formación desarrolladas vía Plan de Formación Regional (PFR) 2018, otros insumos de los departamentos regionales (resultados de aprendizajes de niños y niñas de la región, resultados del instrumento de seguimiento a la gestión).
- **A nivel nacional:** los énfasis de Fundación Integra como la Política de Calidad Educativa, Referente Curricular, Focos de Gestión Institucional y Líneas de Acción; Hitos de Formación Bial, Cursos o Diplomados de formación, otros énfasis institucionales y lo que proviene de la Política Pública para el nivel.

b) **Diversidad de metodologías activo participativas** que favorezcan el logro de los objetivos, se ajusten a las características y necesidades de los y las participantes, sus focos de trabajo y las formas de aprender de los adultos.

Para esta definición es importante considerar las características de los cargos (considerando descriptores de cargos) y también las necesidades de formación de los equipos.

Asimismo, que la especificidad de sus contenidos considere el contexto particular de sus participantes; su entorno (geográfico y sociocultural) en función de sus prácticas en los espacios de trabajo respectivos.



4.2 Respecto de la **Articulación**:

Las estrategias o actividades de formación planificadas serán **Articuladas** cuando consideren dos aspectos:

- a) **Articulación de contenidos y tiempos (en función de los destinatarios)** considerando las necesidades de formación de trabajadoras y trabajadores de salas cuna, jardines infantiles y modalidades no convencionales con los insumos diagnósticos existentes y tiempos institucionales disponibilizados para el proceso de formación.

Los espacios y tiempos de formación deben ser organizados según los objetivos de aprendizaje que se quieren alcanzar. Este año las tardes de formación serán más acotadas (3 días de libre disposición) producto de la necesidad de implementar las Bases Curriculares de la Educación Parvularia 2018⁷ y el Referente Curricular Integra 2018.

También es relevante considerar, no duplicar pero sí articular tanto las instancias como los contenidos que se abordarán durante la Formación Bienal 2019-2020, Especializada y producto del Plan de Formación Regional.

No obstante, se recomienda utilizar todos los espacios educativos laborales para fortalecer el proceso de formación continua; por ejemplo, innovando en el uso de metodologías “en el puesto de trabajo”, durante el quehacer del equipo educativo con niños y niñas, familia y comunidad (usando video formación de las prácticas para después analizarlas, registros de audio, acompañamiento en el aula para hacer modelaje, lo que permite ver la “aplicabilidad” de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas a través de la estrategia formativa; también es necesario considerar las horas no lectivas de educadoras, dejando un tiempo semanal para lectura de documentos o desarrollo de talleres en duplas, por equipo de nivel o grupales, entre otros. Además, considerar diversos cargos a la hora de seleccionar las actividades de formación. Evitando sobrecargar a algunas personas por sobre otras.

Todo lo anterior, debe considerar los diversos periodos y actividades del año como: período de adaptación de las niñas y niños, vacaciones de invierno, jornadas de planificación en salas cuna y jardines infantiles, aniversario institucional y actividades de celebración y cierre de año, entre otros.

- b) **Articulación de actores responsables y tiempos.** Como ya se señaló, el PFL está a cargo de la Directora, la que debe contar con el apoyo de las educadoras y de los profesionales territoriales siendo esto acordado dentro de su PTAT.

Para ello es necesario que considere los insumos provenientes de las actividades del Plan de Formación Nacional y Regional, para optimizar abordaje de contenidos, articularlos de manera progresiva para favorecer el aprendizaje del equipo y no duplicar temáticas.

⁷ Mandato de la Subsecretaría de Educación Parvularia de iniciar la implementación de BCEP 2018 a partir del año 2019.



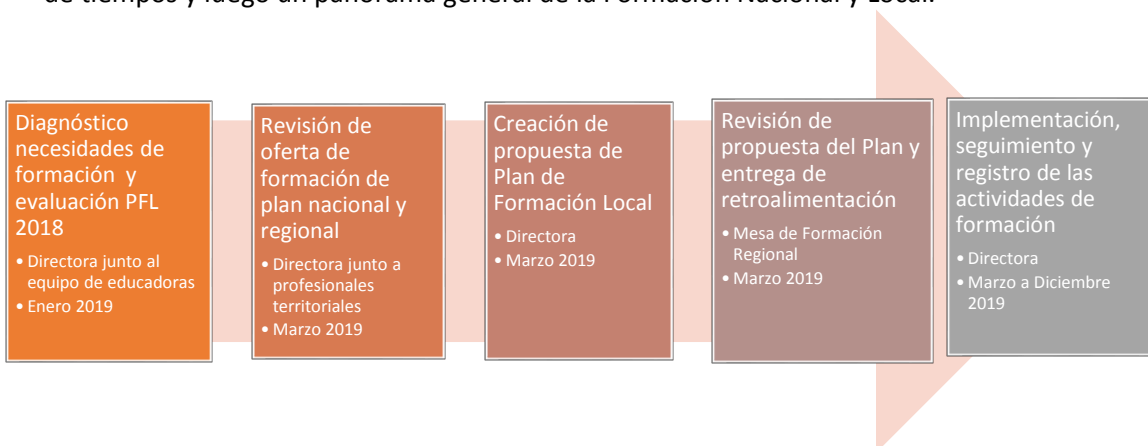
Para ejecutar las actividades, además de contar con el apoyo de los profesionales territoriales, podrán solicitar apoyo a profesionales de los departamentos regionales u otros actores relevantes de su comunidad educativa.

En caso de que las actividades sean dirigidas por la Directora junto al equipo de educadoras, estas últimas deberán destinar 2 horas mensuales para preparar estas instancias de formación. Las horas de preparación forman parte de las horas no lectivas, resguardando que en todo momento el trabajo pedagógico se realice, según lo planificado.

La Directora del establecimiento deberá presentar la propuesta de PFL 2019 a la Mesa de Formación Regional (MFR), quienes analizarán, retroalimentarán y sistematizarán los planes, considerándolos como insumo para la gestión y seguimiento regional, articulando el acompañamiento y apoyo a las iniciativas de los establecimientos educativos.

La sistematización generada por la MFR, deberá ser enviada a su símil del nivel Nacional, para ser considerada como un insumo relevante respecto de las necesidades formativas de los diversos equipos educativos.

- c) **Síntesis de actores, responsabilidades y tiempos de articulación.** Se presenta una línea general de tiempos y luego un panorama general de la Formación Nacional y Local.



Como se mencionó, este año se deben considerar **3 Tardes de Formación Local (libre disposición)** las que se entrelazan con otras instancias de formación, según lo siguiente:

Meses	Instancia	Actividad	Destinatarios	Lideran
Febrero	Formación Bienal (2 días)	Hito 1: Días 1 y 2 Cierre bienio 2017-2018 e inicio bienio 2019-2020	Equipos educativos ⁸	Día 1: Cierre bienio 2017-2018: Directora

⁸ Se refiere al equipo completo de los Jardines infantiles, Salas cunas, Modalidades no convencionales y territoriales.



				Día 2: Inicio bienio 2019-2020: Externos
Marzo	Formación Especializada (1 día)	Hito 1: Día 3	Equipos de directoras y educadoras de párvulos	Día 3: Departamento de Educación Regional
	Tarde de Formación Local (3 horas)	Formación Especializada ⁹	Equipos pedagógicos ¹⁰	Directora
	Planificación Educativa	Formación Especializada	Equipos pedagógicos	Directora
Abril	Tarde de Formación Local (3 horas)	Formación Especializada	Equipos pedagógicos	Directora
Mayo	Tarde de Formación Local (3 horas)	Libre disposición	Equipos educativos	Directora
Junio	Tarde de Formación Local (3 horas)	Hito 2 ¹¹ – Formación Bienal	Equipos educativos	Directora
Julio	Formación Bienal (1 día)	Hito 3 – Formación Bienal	Equipos educativos	Externos
Agosto	Tarde de Formación Local (3 horas)	Maltrato Relevante ¹²	Equipos educativos	Directora
Septiembre	Tarde de Formación Local (3 horas)	Libre disposición	Equipos educativos	Directora
Octubre	Tarde de Formación Local (3 horas)	Libre disposición	Equipos educativos	Directora
Noviembre	Tarde de Formación Local (3 horas)	Hito 4 – Formación Bienal	Equipos educativos	Directora

⁹ Los talleres y materiales para la Formación Especializada en el contenido de Planificación y Evaluación Educativa, e informe al hogar se encuentran en el documento denominado “Orientaciones para la Formación Especializada 2019” enviado a los Departamentos Educativos Regionales en enero 2019.

¹⁰ Se refiere al equipo compuesto por: directora, educadoras y asistentes de párvulos.

¹¹ Los talleres y materiales para la realización de los Hitos 2 y 4 de la Formación Bienal, serán diseñados por los organismos externos.

¹² El material para ser trabajado por la directora y su equipo, será enviado en el primer semestre por la Dirección de Promoción y Protección de la Infancia.



Diciembre	Tarde de Formación Local (3 horas)	Ajustes al PEI ¹³	Equipos educativos	Directora
-----------	------------------------------------	------------------------------	--------------------	-----------

V. Planificación, Seguimiento y Evaluación de actividades de formación

6.1 Planificación PFL

La directora o supervisora de MNC¹⁴ enviará la planificación del PFL a la Mesa de Formación Regional (según formato Anexo n°1) el que debe contar (como mínimo) con la siguiente información:

1. Nombre de la actividad
2. Fundamentación de la actividad (breve justificación diagnóstica respecto del levantamiento de necesidades de formación del equipo educativo)
3. Proceso de Gestión al que contribuye
4. Fecha de ejecución
5. Responsable/s de la ejecución
6. Contenidos de la actividad (breve descripción)
7. Registro de seguimiento y evaluación

Posteriormente, la MFR (se sugiere que sea el integrante del Departamento de Educación o Personas) retroalimenta el PFL dentro de los próximos 3 días hábiles y lo devuelve a la directora o supervisora de MNC para que- de ser necesario- se realicen ajustes.

Finalmente el PFL ajustado, debe ser devuelto a la MFR dentro de los 3 próximos días hábiles, para su sistematización y seguimiento.

6.1 Seguimiento del PFL

Nivel Regional:

Con la finalidad de contar con una mirada panorámica de las actividades de formación que se han planificado a nivel local, **este año será necesario que la directora/supervisora de las MNC reporte la ejecución del PFL.**

Para ello, se debe completar una planilla única (Anexo n°2) la cual no podrá ser modificada en sus campos. **Esta planilla se debe enviar a la MFR de manera mensual**, independientemente que la formación de ese mes corresponda a la F. Bienal, Especializada, Maltrato Relevante, Ajuste PEI o de Libre disposición. Esta planilla será utilizada para realizar seguimiento a la implementación de las actividades de formación y a su vez, orientará los procesos de planificación posteriores¹⁵.

¹³ El material para ser trabajado por la directora y su equipo, será enviado por la Dirección de Educación.

¹⁴ Debido a que para las MNC no se contempla el cargo de directora.

¹⁵ En las presentes orientaciones se envía una planilla Excel cuyo objetivo es simplificar el proceso de seguimiento y posterior análisis que se desprendan de su información para los distintos niveles del sistema de formación continua Aprendes.



La información a reportar será la siguiente:

- Nombre de la actividad
- Fecha ejecución
- Proceso de Gestión al que contribuye
- Temática de la actividad
- Contenidos abordados
- Destinatarios (N° de participantes y cargos)
- Evaluación

Nivel Nacional:

Este año se requiere contar con la información sobre la ejecución del PFL. Para ello, será necesario que cada región entregue un **reporte a la Mesa de Formación Nacional (MFN) en dos periodos durante el 2019: primera semana de Mayo y primera semana de Diciembre.**

Se espera recibir un archivo consolidado de los PFL y la ejecución de acuerdo con ambos periodos (el archivo oficial se enviará posteriormente).

6.2. Evaluación del PFL

El desafío está orientado a avanzar a una evaluación concebida como un proceso permanente y sistemático, que le permita a la directora/supervisora de MNC y su equipo de profesionales, conocer la percepción de los participantes en relación las estrategias de formación planificadas y, en especial, de los aprendizajes que alcanza el equipo, de manera que nutran concretamente sus prácticas cotidianas. La evaluación, además, tiene por objetivo facilitar la toma de decisiones en cuanto a continuar con las estrategias de formación planificadas, reformularlas o generar los soportes necesarios para la instalación de los aprendizajes esperados.

Para ello se recomienda considerar evaluaciones de tipo: diagnóstica, de contenidos y metodologías utilizadas, de acciones durante las actividades de formación (por ejemplo: pauta de observación, videos, audios, entre otros) y una evaluación al finalizar la actividad de formación. Todo esto con el objetivo de contar con insumos para el acompañamiento e instalación de nuevos aprendizajes del equipo y que guíen la toma de decisiones para futuras instancias de formación local.



ANEXO: GLOSARIO SISTEMA APRENDES

Para la planificación AprendeS 2019



Los conceptos clave que se describen a continuación corresponden a definiciones¹ en torno a Desarrollo Profesional Continuo o Formación Continua, que han sido adaptadas desde la literatura, para su comprensión en el contexto del Sistema de Formación Continua AprendeS.

Formación continua: es un proceso educativo, de largo plazo, compuesto por distintas actividades y programas orientados al aprendizaje teórico y práctico de modo de mejorar las cualificaciones, conocimientos y competencias de los trabajadores. En este sentido, la formación continua considera tanto procesos de actualización de contenidos, así como la adquisición de nuevas capacidades, contenidos y/o herramientas que conlleven a un enriquecimiento personal de los trabajadores, así como también al crecimiento y mejoramiento de la institución a la cual pertenece, prolongándose a lo largo de la vida laboral de las personas. Es un sinónimo de *desarrollo profesional continuo*. En caso de Integra, AprendeS es el Sistema de Formación Continua de Integra, es decir, reúne todas las actividades y programas de formación dirigidas a todos los trabajadores de la institución, en tanto que Crecer+, por ejemplo, es uno de los programas del sistema AprendeS orientado a la formación continua.

Desarrollo profesional continuo: es un proceso educativo, de largo plazo, que considera todas las actividades en que los trabajadores y trabajadoras participan a lo largo de sus carreras, las cuales están diseñadas para mejorar su desempeño. Es un sinónimo de *formación continua*. Debido a que contiene la palabra *profesional* puede inducir a error al creerse equivocadamente que refiere solo a trabajadores profesionales de la institución, razón por la cual Integra prefiere utilizar el concepto de *formación continua*.

Seguimiento: corresponde a la acción y efecto de seguir un proceso, programa, actividad, etc. de manera de levantar observaciones constantes en el tiempo. En el contexto del Sistema AprendeS, el seguimiento es la etapa posterior a la implementación de una actividad/plan/programa de formación de modo de levantar información relevante respecto de los efectos de dicha estrategia sobre sus participantes, el entorno de los participantes, los resultados en indicadores institucionales y, finalmente, el mejoramiento de la calidad educativa de Integra. La forma correcta de hacer seguimiento a cualquier instancia de formación implica la utilización de instrumentos de seguimiento que permitan sistematizar aspectos observables como en el caso de los indicadores institucionales. Sin

¹ Estas definiciones son fruto del trabajo realizado en la Consultoría externa al Sistema AprendeS (año 2016) la cual considera insumos de la historia y actual implementación de la Formación en Fundación Integra, así como literatura nacional e internacional.



embargo, hacer seguimiento a aspectos subjetivos, como los efectos sobre las personas y sus entornos es una tarea difícil de sistematizar, razón por la cual es necesario contar con conocimientos metodológicos amplios de modo de poder traducir dichos aspectos subjetivos en indicadores claros susceptibles de medición, de modo de poder generar resultados contrastables, comparables y generalizables.

Impacto: refiere a la efectividad de una instancia de formación de cumplir con su objetivo. Más ampliamente, en el contexto del Sistema AprendeS, el impacto se refiere a la extensión del efecto de una actividad formativa, en tanto su capacidad de generar cambios positivos duraderos en los participantes, su entorno y, finalmente, en la calidad educativa de la institución, como un todo. En este sentido, es deseable que toda actividad de formación propuesta al interior de la institución visible, primero, sus objetivos en términos del impacto buscado y, segundo, que sea capaz de generar indicadores susceptibles de medición del efecto logrado a posteriori.

ÁMBITO DE FORMACIÓN (TEMAS)²

Utilice las siguientes definiciones para completar la columna N “Ámbito de Formación (temas)” de la Planilla AprendeS PFR.

Actividades de formación continua: apunta a actividades asociadas a la formación continua de las personas o equipos educativos vinculados a su trayectoria laboral. Actividades de formación pueden ser en formato de inducción, asesorías, mentorías, pasantías, nivelación de estudios, entre otros

Cobertura: apunta a actividades de formación asociadas a temas específicos de cobertura.

Comunidades de Aprendizaje: apunta a actividades de formación destinadas a conformar comunidades de aprendizaje o grupos de trabajo en red para favorecer la enseñanza/aprendizaje o la gestión.

Convivencia Bientratante: apunta a actividades asociadas a la formación en temas de convivencia, ambientes laborales bientratantes, relaciones afectivas positivas, climas de trabajo, cuidado de equipos, resolución de problemas, entre otros. Puede apuntar a las relaciones al interior de los equipos, entre los niños, entre niños y adultos y/o con las familias y comunidad.

² Las siguientes definiciones fueron construidas a partir de un análisis realizado desde la Mesa AprendeS Nacional a todas las planificaciones regionales 2016, y revisadas en el proceso de consultoría. Se realizó un análisis de contenido, midiendo frecuencia y temas, llegando a una agrupación de 16 categorías. El propósito de este agrupamiento es contar con categorías que permitan obtener datos respecto a las tendencias de formación, tanto a nivel regional como nacional. En caso de observaciones o consultas, remitir a su asesor regional AprendeS.



Enseñanza Aprendizaje: apunta a actividades destinadas a fortalecer los procesos de enseñanza-aprendizaje en diversos temas, disciplinas o ámbitos específicos. Por ejemplo, estrategias para fomentar la lectura, uso de TIC, fortalecimiento de las relaciones lógico-matemáticas, juego, entre otros.

Familia y Comunidad: apunta a actividades de formación asociadas a fortalecer el trabajo con familia y comunidad. Por ejemplo, acciones asociadas a favorecer las alianzas con familias, cuadernos viajeros, Taller mirando mi árbol, entre otras.

Habilidades comunicacionales: apunta a actividades de formación asociadas a fortalecer habilidades comunicacionales.

Herramientas de Gestión Administrativas: apunta a actividades de formación destinadas a fortalecer conocimientos y prácticas vinculados a procesos administrativos. Por ejemplo, manejo de Excel, procesos contractuales, etc.

Herramientas de Gestión de Aprendizajes: apunta a actividades destinadas a fortalecer herramientas y/o procesos transversales vinculados a la enseñanza/aprendizaje. Por ejemplo, evaluación, planificación, mediación de aprendizajes, DUA, entre otros.

Herramientas de Gestión en SC, JI y MNC: apunta a actividades de formación destinadas a fortalecer herramientas de gestión en los distintos integrantes de los SC, JI y MNC, basadas en lineamientos institucionales como PEI, Referente Curricular, Indicadores de Gestión. Por ejemplo, fortalecer el PEI, planificación para directoras, revisión del proceso de cobertura, reflexión en torno al PEI, entre otras.

Herramientas de gestión para equipos territoriales: apunta a actividades de formación destinadas a fortalecer herramientas de gestión o intervención en equipos territoriales para el trabajo con SC, JI y MNC. Por ejemplo, herramientas para fortalecer la planificación territorial, formación para trabajar la migración con los JI, revisión del rol de asesor, etc.

Liderazgo: apunta a actividades asociadas a la formación en Liderazgo (independiente del tipo de liderazgo que aborde). Por ejemplo, desarrollo de habilidades para liderar, entre otros.

Prevención y Promoción de Derechos: apunta a actividades de formación destinadas a fortalecer el trabajo en Prevención y Promoción de Derechos de los niños, niñas y sus familias. Por ejemplo, prevención de vulneración de derechos, protocolo ante maltrato, entre otras.

Primeros Auxilios: apunta a actividades de formación destinadas a profundizar temáticas de primeros auxilios, prevención de riesgos e higiene. Por ejemplo, uso de extintores, higiene y seguridad, entre otras.



Salud en el jardín: apunta a actividades de formación asociadas a potenciar acciones de salud en el jardín. Por ejemplo, salud bucal, lactancia, plan de invierno, prevenir enfermedades profesionales, entre otras.

Trabajo en Equipo: apunta a actividades destinadas a fortalecer el trabajo en equipo. Por ejemplo, cohesión y coordinación de grupos, colaboración, entre otros.

METODOLOGÍA

La metodología permite establecer un procedimiento científico a modo de protocolo mediante el cual es posible aproximarse a un problema y/o pregunta de modo sistemático para darle solución y/o respuesta desde una ciencia o disciplina particular. Ahora bien, en el contexto del Sistema AprendeS, el concepto de metodología se circunscribe, respecto de dos variables: lo educativo, en tanto, que toda actividad de formación es, a su vez, una instancia de enseñanza-aprendizaje (independiente de los trabajadores hacia quienes se dirija) y, por otro lado, el ámbito de formación continua misma, desde los RRHH, en cuanto estrategia institucional de entrega de conocimientos, habilidades y/o competencias a sus trabajadores.

Así, es posible identificar distintas formas o metodologías de trabajo para definir una actividad de formación, las cuales oscilan entre estrategias de transmisión de conocimientos (capacitación, perfeccionamiento, etc.) hacia estrategias transformacionales (mentorías, comunidades de aprendizaje, etc.).

De modo similar, al hablar de metodología respecto de las actividades de formación, también es necesario hacer una breve descripción sobre cómo se concibe la actividad en función de las características de los participantes. Así, Integra, como parte de su sello institucional, identifica un *estilo* o metodología al diseñar sus actividades de formación: lúdicas, dinámicas, prácticas, participativas y con un grado de reflexión acorde al estamento participante, entre otras características que se adecúan en función de los estamentos participantes.

TIPO DE ACTIVIDAD (METODOLOGÍA)

A continuación, se detallan los tipos de metodologías de trabajo más utilizadas en el campo del Desarrollo Profesional Continuo (DPC). Utilice las siguientes definiciones para completar la columna Q “Tipo de Actividad (metodología)” de la Planilla AprendeS PFR.



Actividades de formación en cascada: es una metodología de trabajo, de corto plazo, de transmisión de conocimientos. El formato en cascada supone una estructura vertical de transmisión de información en la cual unos pocos trabajadores acceden a una instancia de formación quienes tienen la labor de llevar estos nuevos conocimientos y/o habilidades a otros trabajadores de la institución. Integra utiliza esta metodología al interior de cada jardín infantil, cuando uno de los estamentos participa de una actividad de formación y, luego, con apoyo de la directora, se diseña una instancia de transmisión de información hacia los demás estamentos del establecimiento. Es una metodología más económica que la capacitación o perfeccionamiento, pero se puede caer en situaciones problemáticas de deformación/transformación de la información propiamente tal.

Capacitación: es un proceso educativo, de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos (transmisión de información), desarrollan habilidades, actitudes y competencias en función de objetivos definidos de acuerdo a sus puestos de trabajo. Una capacitación es, generalmente, *acotada a un solo ámbito de trabajo* y, en el contexto institucional de Integra, se enmarca, generalmente, a temáticas de gestión (por ejemplo: capacitación en algún software para mejoramiento de la gestión institucional, dirigido a todos los trabajadores de Integra).

Coaching / Mentorías: es una metodología y proceso educativo, de mediano o largo plazo que se encuentra en un punto intermedio entre las metodologías de transmisión y las transformadoras. Supone el desarrollo de una relación de apoyo no amenazante que favorece la reflexión y discusión, pero requiere de muy buenas habilidades de comunicación por parte del coach o mentor quien, además debe tener un mayor grado de manejo conceptual y experiencia en el tema a trabajar.

Comunidades de Aprendizaje: es una metodología y modelo educativo, de largo plazo, basado en los principios y prácticas de constructivismo, inclusión, igualdad y diálogo que tiene como objetivo principal la transformación social y educativa. Estimula la reflexividad, cooperación, desarrollo personal y expresión afectiva en torno a la adquisición de conocimientos y habilidades en forma colaborativa cuyo a través de lo cual se logra un mejoramiento permanente de las prácticas pedagógicas. En el contexto de Integra existen algunas experiencias de comunidades de aprendizaje exitosas; en el contexto internacional, responde a las demandas actuales por volver a humanizar la práctica laboral (sea ésta educativa o no) y buscan generar espacios de formación integradores.

Investigación Acción: es una metodología de trabajo transformadora, en la cual se intenciona el trabajo colaborativo en contextos grupales cuyo fin es mejorar las prácticas laborales, educativas y sociales, así como también su comprensión. La investigación acción supone entender la enseñanza como un proceso de investigación, integrando la reflexión y la investigación en el análisis de experiencias que se realizan como un elemento esencial de la actividad educativa.



Perfeccionamiento: es un proceso educativo, de corto plazo, y corresponde a la actualización y/o profundización de contenidos relativos al cargo, aspectos metodológicos y/o institucionales relevantes y susceptibles de variar en el tiempo. Generalmente, *incluye una revisión crítica e histórica de los problemas que se presentan en torno a la temática a trabajar y apunta, a través de su análisis, al fortalecimiento de la tarea, induciendo nuevas motivaciones y actitudes en los trabajadores*. En el contexto institucional de Integra, un perfeccionamiento se enmarca a temáticas específicas asociadas a cada puesto de trabajo (por ejemplo: perfeccionamiento en elaboración de minutas y pautas nutricionales del recién nacido y lactante, dirigido a nutricionistas y manipuladoras de alimentos).

