

Montevideo, 25 de febrero de 2010

Sr. Director o Jefe

En Sesión N° 7 de fecha 24 de febrero de 2010 el Consejo de Educación Secundaria dispuso librar la presente Circular con las pautas referidas al:

ESPACIO DE COORDINACIÓN

1. - CARACTERIZACION

La coordinación es un espacio destinado al trabajo colectivo de los docentes, a su profesionalización y aprendizaje académico en forma contextualizada . En ella, los equipos docentes e institucionales se apropiarán de la conducción pedagógica de sus centros, tomando decisiones consensuadas, para desarrollar mayor autonomía en la construcción del currículum. Deberán adoptar la modalidad colaborativa de trabajo, estableciendo acuerdos, reflexionando en conjunto, proponiendo iniciativas, elaborando criterios pedagógicos y didácticos. Es el espacio para que entre todos se instrumenten las líneas de trabajo, participando en el diseño, desarrollo, ejecución y evaluación de los diferentes proyectos que tenga la institución toda. **Estos deben destinarse esencialmente al logro de los aprendizajes de los alumnos e impactar efectivamente en el trabajo del docente en el aula.**

El tiempo de la coordinación deberá aprovecharse en forma productiva como una instancia de aprendizaje y reflexión conjunta sobre la práctica, para mejorarla. La dinámica de trabajo deberá lograr crear un ámbito de compromiso entre los docentes y la institución, un clima de disposición y satisfacción con la tarea, donde todos por igual colaboren con las actividades propuestas distribuyéndose el esfuerzo de llevarlas a cabo.

2. - CLAVES PARA LOGRAR UNA COORDINACION EFECTIVA

a) Liderazgo pedagógico

Se construye a partir de equipos directivos y docentes que se comprometan con el mismo. El espacio no estará liderado solamente por el Equipo Directivo, sino por todos aquellos que son referentes de este tipo de cultura de trabajo. Un equipo con liderazgo pedagógico debe tener claro lo que desea para su centro; poseer un estilo democrático de conducción hacia la consecución de los objetivos propuestos; promover culturas de trabajo que transiten del individualismo hacia la construcción de equipos, no de grupos; trabajar los conflictos profundos y emergentes.

b) Efectivo compromiso de los cuerpos docentes

El espacio de coordinación funciona adecuadamente y se consolida si logra una actitud de compromiso, involucramiento y pertenencia de los docentes con la educación en general y el centro educativo. La

coordinación no se reduce solamente al tiempo de encuentro entre los docentes, sino que en ella (y en el centro educativo todo), éstos deben conducirse como profesionales de la enseñanza.

c) Comportamiento ético-profesional de todos los actores Institucionales

Ello implica ser coherente entre lo que se piensa, se dice y se hace, establecer relaciones sinceras y profesionales. Para ello el docente debe adoptar una actitud y una disposición intelectual favorable hacia la coordinación. Se trata de poner a disposición sus saberes en función de la esencia de la educación: el bienestar, motivación y aprendizaje de los estudiantes y, en consecuencia, del propio.

Significa trabajar con confidencialidad, confianza y respeto, valorando las miradas de otros para clarificar los marcos ideológicos y la práctica, ayudando a reconocer diferentes modos de leer la realidad. Permitir la confrontación de modos de pensamiento y reconocer que existen mecanismos de defensa que pueden sortearse para no obstaculizar los procesos reflexivos. Existirá colegialidad si hay reciprocidad en los intercambios.

3 . – ORGANIZACIÓN E INTEGRACIÓN

De acuerdo a las horas de coordinación adjudicadas a los docentes, se aconseja distribuir las de modo que éstos trabajen en forma diversa, en función de la realidad de cada institución. Se propone realizar coordinaciones generales, de nivel, de asignatura, interdisciplinarias. Todas ellas deberán elaborar propuestas de trabajo (las que se recomienda registrar), ejecutarlas, evaluarlas y luego realizar la devolución al colectivo docente.

Para el buen desarrollo de la coordinación, es importante la presencia activa de diversos actores de la comunidad académica. En acuerdo con las propuestas de trabajo de cada centro, podrían participar otros actores institucionales, padres, estudiantes e integrantes de la comunidad en general.

Es muy importante que los Inspectores conozcan las líneas de trabajo instrumentadas y acordadas desde la coordinación, para poder acompañar, orientar y evaluar al docente no sólo en el marco del trabajo en el aula, sino en la forma en que vincula este quehacer con la toma de decisiones colectivas, con su desempeño en el centro educativo todo, con la participación y aportes que realiza en dicho espacio, en sus diferentes modalidades de implementación.

Es imprescindible llevar un registro claro y lo más exhaustivo posible de todo lo tratado y acordado durante las coordinaciones, Ello permitirá al colectivo docente conocer el desarrollo de su trabajo y reflexionar sobre lo hecho. Esta tarea debería ser delegada y compartida entre los docentes.

4 . - SUGERENCIAS DE CONTENIDOS A TRABAJAR

La coordinación debe ser planificada, como cualquier otra actividad de carácter pedagógico-didáctica . Efectuarse con una dinámica de trabajo estructurada y pensada en función de las características del estudiantado liceal, del contexto del cual provienen, del propio equipo docente.

Debe existir la seguridad de que todos conocen sobre qué se trabajará, qué papel les corresponde a cada uno y sobre qué se seguirá trabajando en el futuro. La presencia permanente de los miembros del Equipo Directivo –aunque no necesariamente conduciendo las reuniones - permite una organización más coherente y ajustada.

A continuación se presentan algunas sugerencias de trabajo, sin menoscabar la amplia posibilidad de propuestas que cada centro elaborará.

El espacio de coordinación **se inicia en las reuniones previas** al comienzo de las clases. Es el momento para conocer la organización general de la institución en sus diferentes dimensiones, estudiar los documentos relativos a la Reformulación 2006, analizar los intereses, expectativas y proyectos de trabajo individual y grupal de los profesores, conocer los resultados de promoción, deserción y repetición del centro, acordar dinámicas de recibimiento a los estudiantes y su integración al centro. El Equipo Directivo debe compartir en ellas, la visión que posee para el centro y comenzar a conjugarla con estas propuestas, conduciéndolas hacia la construcción de las líneas de trabajo generales que se irán desarrollando durante el año.

Realizar el **diagnóstico institucional y académico** del centro y del alumnado. Es decir, relevar las características de ingreso de los estudiantes para elaborar el **perfil de ingreso** (dominio de la lengua materna, nivel de lectura, de producción oral y escrita, nivel de razonamiento lógico-matemático, socialización y vínculos con los pares, con los adultos, datos de su contexto social y cultural)

A partir de esta información, **diseñar los proyectos de trabajo conjunto**, proponiéndose metas a cumplir para lograr la consecución de un **perfil de egreso acordado** (el que se irá ajustando a medida que se desarrolla el curso). Las propuestas de trabajo se evaluarán luego de consensuar las estrategias didáctico-pedagógicas a implementar así como los resultados de aprendizaje logrados. Este procedimiento es la base de la reflexión-acción. Las **salas de asignatura** realizarán acuerdos sobre los saberes básicos y esenciales que los estudiantes deberán aprender en cada nivel, los que evaluarán a lo largo del año en relación a las metas propuestas.

Establecer **acuerdos sobre los criterios de evaluación** adoptados, tanto entre los docentes del mismo nivel como entre los de la misma asignatura, los que serán comunicados a los estudiantes involucrados. Esto es fundamental para transitar hacia la coherencia en la acreditación, además de fortalecer al cuerpo docente y a los estudiantes porque dicha actitud otorga transparencia y seguridad.

Trabajar sobre la evaluación de impacto o "corte" realizado al mes de julio, para reorientar el curso, establecer acuerdos con padres y estudiantes y mejorar el desempeño de los docentes con el objetivo de optimizar los resultados de aprendizaje.

Realizar el seguimiento y evaluación del propio espacio de coordinación así como de toda la propuesta de la Reformulación 2006 a los efectos de establecer sugerencias de ajustes necesarios, considerando su proyección e implementación en los próximos niveles.

Acordar entre todos los docentes cómo se **trabajará el "error"**, cómo y con qué criterios se corregirán las producciones escritas y orales, las actitudes, etc. y qué estrategias de intervención se implementarán al respecto.

Trabajar en la **promoción de una cultura armónica de convivencia solidaria**. La coordinación puede generar un ámbito de análisis y propuestas que encaren las relaciones interpersonales de todos los que integran el centro educativo, así como propiciar canales fluidos de comunicación y conocimiento de las informaciones imprescindibles para la creación de un buen clima de trabajo.

Actualización docente en función de necesidades educativas definidas. Los docentes pueden aprovechar la bibliografía especializada existente en las bibliotecas liceales o en las propias. La lectura y discusión de bibliografía especializada puede originarse del interés de los docentes o de la detección de obstáculos o dificultades de aprendizaje específicos en las prácticas de aula. Luego de realizado el intercambio y reflexión sobre estas situaciones, se deben acordar propuestas que entre todos llevarán a la práctica. Lo esencial es que estas prácticas sean aprovechadas por el docente para mejorar su quehacer educativo y en consecuencia, el aprendizaje de sus alumnos.

Seguimiento de estudiantes: personalizado, por grupos, por niveles. Para ello podrían diseñarse instrumentos, librados a la creatividad y diseño de cada equipo docente. No puede convertirse en tema recurrente del espacio de coordinación el relato de situaciones concretas, sin encontrar las estrategias generales de intervención para enfrentar los problemas que subyacen a la situación individual. A modo de ejemplo, diseñar propuestas o actividades de compensación: tareas domiciliarias, fichas de lectura, tareas de investigación y producción, entre otras. Siempre evaluar cómo impactaron para revertir la situación detectada.

Particularmente en la coordinación por asignaturas, elaborar materiales para los alumnos, como fichas de trabajo actividades prácticas a desarrollarse en las aulas y laboratorios. Acuerdos sobre los criterios de evaluación, contenidos y diseño de las pruebas semestrales

Análisis del clima institucional a través del estudio, exteriorización y comprensión de los conflictos que pueden existir en las aulas o entre los propios equipos docentes. Frente a ellos, el colectivo docente

debe empoderarse para poder resolverlos con autonomía y profesionalismo, creando marcos referentes de solución de los mismos.

Encuentro y trabajo con los padres de los estudiantes, de acuerdo a los proyectos que cada centro haya diseñado. Esto no puede convertirse en una constante porque desvirtúa los objetivos del espacio de coordinación. Se trata de planificar con creatividad y oportunidad en qué forma se trabajará y/o convocará a los padres y tener claro con qué objetivo/s.

Establecer y diseñar líneas de investigación, formas de **monitoreo y autoevaluación de la Institución y del trabajo concreto de los docentes en el aula**. Se elaborarán indicadores que evidencien los riesgos de deserción y sus causas, el rendimiento académico, las dificultades de aprendizaje, de convivencia, entre otros. Determinar estrategias a aplicar conjuntamente y evaluarlas haciéndose cargo de los resultados en forma permanente.

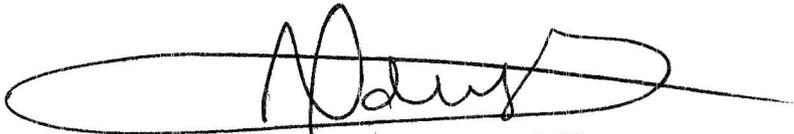
Información, discusión y reflexión sobre los **aspectos normativos**, tales como el Reglamento de evaluación y pasaje de grado de los estudiantes, el Estatuto del Estudiante, etc.

Compartir entre el cuerpo docente, modelos de estrategias de enseñanza, experiencias de trabajo exitosas, visitarse entre sí para aprender con otros, lo que puede incluir la coevaluación.

Convocar a especialistas sobre temas pertinentes al desarrollo de las líneas de trabajo que se están implementando. La información presentada por el técnico debe redundar en beneficio de las prácticas docentes; si solo queda en mera información que no se analiza y aplica contextualizadamente, se pierde el valor esencial del espacio: la profesionalización del cuerpo docente y el incremento del aprendizaje de los estudiantes.

Potenciar el espacio de coordinación a través del **trabajo interinstitucional** realizando salas de profesores de diferentes liceos, salas de directores, para el intercambio de experiencias y saberes. Asimismo podrían constituirse equipos de trabajo que acompañen y orienten a los centros que inician esta experiencia.

ids



Prof. Nestor de la Liana
SECRETARIO GENERAL