



PROYECTO DE GESTIÓN
EQUIPO DIRECTIVO
2.019 – 2.023

I.S.E.T. N° 812 CeRET Chubut
“Ing. Estela Ma. Miguel”

PERÍODO: 2019- 2023

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

Presentación

En virtud de haberse establecido en la Provincia el Reglamento Orgánico Marco que regula a los Institutos de Formación de Educación Superior, y siendo convocados desde las instancias de construcción del mismo, para ser parte del mencionado marco regulatorio, es que como I.S.E.T 812 compartimos las premisas de este reglamento que entre otras establece los mecanismos de elección de los integrantes del cuerpo directivo y docente del I.S.E.T. 812 CeRET-Chubut "Ing. Estela M. Miguel".

Bajo el decreto de creación que nos regía estaba especificado el funcionamiento de la dirección del Instituto bajo la gestión de un equipo con determinadas funciones y atribuciones, por lo que ajustarnos a lo que propone el ROM, no es ajeno a nuestra organización y cultura institucional.

Siendo que el mandato de equipo directivo llevado a cabo por los Señores, Sergio Rubén Escudero, en el cargo de Director del Instituto, el Sr. Sergio Arce en el cargo de Vicedirector; la Sra. Elizabeth Herrera en el cargo de Secretaria Académica y el Señor Rubén Vilaro en carácter de Suplente del Equipo Directivo, y que por distintas circunstancias los integrantes del Equipo Directivo Electo en los cargos de Vicedirector, Secretaria Académica y el Suplente han presentados sus renuncias, en concordancia con el Artículo 26 del ROM y ante el debilitamiento de la fórmula elegida por primera vez, debe llamarse a elecciones antes de la culminación del período definido entre los años 2015 y 2019, en función de que hay que renovar la propuesta, ajustándonos a los requisitos del ROM, se procede a realizar un proyecto para el período 2019 -2023. El mismo intenta constituirse como proyecto de gestión partiendo de la recuperación de objetivos establecidos desde el mandato de creación del I.S.E.T. 812 CeRET-Chubut "Ing. Estela M. Miguel", que le otorgan identidad en la región.

Se pone a consideración bajo el sistema de elección establecido a los siguientes profesionales.

Candidato aspirante al cargo de Director: Lic. SERGIO RUBEN ESCUDERO

Candidato aspirante al cargo de Vicedirector: Profesor PABLO DEMARIE

Candidato aspirante al cargo de Secretario Académico: Profesor Raúl Alejandro MUÑOZ

Candidato aspirante Suplente: APU Carla BARATTINI

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

Encuadre General

La presente propuesta institucional pedagógica se construye a partir de la suma de experiencias que van generando los diálogos, encuentros, intercambios, aportes, sugerencias, trayectorias de diversos actores institucionales que tienen un compromiso con la Educación Técnica. Muchos de ellos protagonistas del devenir histórico de la institución, de la construcción de su identidad y de los movimientos que se van gestando, entre ellos los cambios, movimientos que acontecen desde lo macro, desde el conjunto de nuevas normativas, demandas, que se instalan en la cultura institucional y provocan temores, inseguridades y expectativas frente a lo nuevo.

Para este encuadre se retoma a Lucía Garay cuando define a la cultura institucional como “nociones sistematizadas, sin que se sepa cómo, admitidas por todos, nociones que dirigen las actividades cotidianas de las que se sirven individuos y grupos para orientarse en un mundo que de otro modo, permanecería opaco (Geertz, 1983). En tanto que Lidia Fernández nos permite entender que “en la pertenencia institucional cada individuo tendrá que “habérselas” con las concepciones y las representaciones de la cultura institucional, del establecimiento singular. Ellas se elaboran a lo largo de la historia institucional y tienden – igual que las sociales generales-, a proteger una particular organización y distribución del poder, un modo de ser, de producir, una peculiar forma de relacionarse con el medio.” Lidia Fernández. 1998 pág. 24.

Pensar la gestión desde esta posición implica para el equipo, transcurrir este proceso, tomando cierta línea de continuidad en cuanto a los logros ya obtenidos, es decir, reparando en la cultura institucional, la identidad, construida a lo largo de los años, para desde ese lugar optimizar los logros, como aquellas intencionalidades que quedaron en el camino por ser parte de una línea de acción pensada a largo plazo, proponiendo nuevas estrategias de acción que apunten a resolver los actuales desafíos pedagógicos, los nuevos encuadres de trabajo y las demandas que recaen sobre la institución. Elementos nuevos que se presentan y que irrumpen en la cotidianeidad y la rutina institucional, generando una etapa de transición que debemos gestionar desde el lugar del permanente acompañamiento.

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

El eje de esta propuesta de gestión está centrado en un hacer entre todos, construir desde los deseos, las expectativas, las utopías, las posibilidades, las dificultades, las tensiones, los errores, los aciertos.

Creemos que los diagnósticos son pasos necesarios pero no únicos ni suficientes para pensar la trama en la que se articula el quehacer pedagógico. A partir de ellos es preciso definir las situaciones sobre las que vamos a actuar, potenciando y fortaleciendo los logros alcanzados y priorizando, reforzando aquellas situaciones que demanden mayor atención. Sabemos que las instituciones educativas son cambiantes y dinámicas. Ante esta característica, la flexibilidad se constituye como una condición necesaria que debe atravesar un proyecto de gestión. Respetando la transición y todo lo que ello conlleva.

Estamos frente a un nuevo desafío institucional, como lo es el cambio de gestión, por ello es importante lograr un equilibrio entre aquello que queremos renovar y cambiar y aquello que queremos que permanezca por ser fruto de la propia identidad. Identidad que se ve reflejada en el reconocimiento de la sociedad que la referencia.

Por ello que se hace imprescindible mencionar en esta instancia la categoría de estilo institucional, retomando a Lidia Fernández nuevamente cuando refiere al mismo a “ciertos aspectos o cualidades de la acción institucional que se reiteran a lo largo del tiempo. Configuran una modalidad “característica” que se percibe de forma directa en el clima, el movimiento de la vida cotidiana, las “maneras de sus miembros...Lidia Fernández. 1998, (El análisis institucional de la escuela. Pág. 46-48). El estilo opera como mediador de las condiciones y los resultados. Los resultados de la gestión institucional que culminan son la fuente y base de la propuesta que serán mediadas nuevamente por un estilo, para crear nuevos resultados. Ello implica pensar en los nuevos desafíos para la acción pedagógica, como para lo cotidiano que viven cada uno de los actores en la interpretación de sus roles. Es importante tener en cuenta que el desempeño de un rol dentro de una institución presenta dos características en cierto modo contrapuestas. La primera es de carácter “estática” y constituye, para la institución, una manera de afrontar todo tipo de situaciones que se repiten a diario y exige a quienes ejercen el rol, comportamientos estables tendientes a la consecución de un fin. La segunda característica es de carácter “dinámica”,

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

es decir, no se actúa de la misma manera ante una situación de emergencia que frente a una situación de rutina. En este sentido, el rol exige cierta flexibilidad y variedad de respuesta frente a una situación dada, lo cual permite pensar los cambios como una posibilidad real. En el marco de esta propuesta cobra un valor singular pensar en la configuración y reconfiguración de los roles puesto que el marco normativo que se nos presenta como regulatorio trae nuevas configuraciones para la dinámica de las instituciones de Educación Superior, y ello implica un proceso de transición por el que debemos andar.

Se pone en consideración que el instituto, formador de Técnicos, se piensa y es pensado en relación a su rol social, que la escuela pública es el espacio de encuentro de las trayectorias socioculturales y, por lo tanto, es en ella donde se produce la más ancha y permanente transformación de la cotidianeidad social y cultural. Todo ello mediatizado por un estilo de Gestión, se entiende por **Gestión Educativa** a la capacidad para dirigir, conducir y delegar los procesos de planificación, organización, dirección y seguimiento vinculado al ámbito pedagógico, institucional y administrativo de la institución. A lo que acordamos que estas acciones se realizan a través de procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente. La gestión es el resultado de procesos de intervenciones continuas, que incluye múltiples variables y que se encuentran atravesadas por la dimensión del tiempo y desde un saber hacer que procura identificar oportunidades, problemas, inquietudes, vivencias de los actores de la institución pero también con aquellos actores de los sectores con los que esta institución en particular se vincula permanentemente, como lo son los sectores de la producción y del mundo de trabajo.

Nos posicionamos ante una gestión que desea recuperar los caminos recorridos para ver y analizar el presente, para poder desde ese lugar, trazar metas a corto y mediano plazo. Comprendiendo los límites y las posibilidades que otorga por una parte, la implicación de todos los actores, como las que otorga el mismo sistema educativo, ya que entendemos que es menester atender a la cultura institucional, la historia, los actores que la habitan, es menester hacerlos partícipes del proyecto que se pretende abordar. Aún sabiendo que esto implica atender a las coaliciones insertas en grupos de interés. Por último y respecto de la gestión podemos decir, retomando a (Blejmar 2013) acordamos que Gestionar un proceso

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

educativo es intervenir en las distintas dimensiones: curricular pedagógica, organizacional institucional, administrativa y la gestión del contexto.

Partimos además del cuerpo normativo que orienta bajo premisas básicas pensadas desde lo más macro, retomando el Acuerdo A-23 (Resol. CFE- 261/06) que establece que **la gestión de la Educación Superior Técnico – Profesional** se orientará a:

- Fortalecer la calidad, pertinencia y complejidad de la oferta acordes al nivel.
- Considerar los consensos alcanzados en los ámbitos de discusión de los actores sociales relacionados con la oferta en cuestión.
- Garantizar la pertinencia entre el perfil profesional de referencia, el proceso formativo y las características institucionales.
- Contemplar en el desarrollo de la propuesta formativa las regulaciones y habilitaciones profesionales propias del ejercicio profesional del perfil en cuestión.
- Establecer criterios compatibles para las definiciones curriculares con el objeto de evitar superposiciones y favorecer ajustes institucionales en la elaboración de propuestas curriculares integrando los distintos niveles.
- Calidad, pertinencia, complejidad, consenso, alineamiento con las regulaciones y habilitaciones profesionales, establecimiento de criterios compatibles.

La Educación Técnico Profesional tiene sus propias características y demandas, ella debe desafiarse imaginando no solamente un nuevo plan de estudios sino, prescribiendo los elementos que la relacionan y la articulan con el mundo del Trabajo y la Producción, respetando la pertinencia al medio y promoviendo el desarrollo de los territorios que la contienen y sus habitantes. Asumido frente a este nuevo ordenamiento impulsa a formar técnicos que puedan desempeñarse como actores en procesos productivos en pequeñas y medianas empresas, pero también como emprendedores autogestivos con sentido crítico y responsabilidad ciudadana que sean verdaderos agentes de promoción del cambio y el desarrollo, siempre a favor de la calidad de vida, vivenciando el asociativismo como una posibilidad de enriquecimiento del pensamiento colectivo antes que como una estrategia productiva o comercial.

Las actuales perspectivas que vinculan educación y trabajo, y, educación y economía, enfatizan que el acceso al conocimiento y a determinadas competencias constituye

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

elementos esenciales para participar activamente en los nuevos procesos productivos. Es en este marco conceptual y contextual que pretendemos desplegar la propuesta de gestión ya que por sobre todas las cosas Estos procesos demandan:

- ✓ Profesionales con una sólida formación que le permita: apropiarse de las competencias requeridas por el mercado de trabajo, desarrollar un pensamiento teórico abstracto, comprender las diferentes variables intervinientes en su desempeño, con capacidad para situarse ante una realidad en cambio constante, con apertura al desarrollo del conocimiento.
- ✓ Profesionales con capacidad para la toma de decisiones, con posibilidad de pensar estratégicamente, de planificar, interpretar y responder a demandas cambiantes, con capacidad para resolver situaciones problemáticas e imprevistas de la práctica, para identificar, reconocer y definir problemas, formular alternativas y evaluar resultados, con conciencia acerca de los criterios de calidad y desempeño.

Este nuevo perfil profesional responde a las nuevas formas de organización del trabajo que tienden a una mayor versatilidad en las diferentes tareas y un predominio de la descentralización en la toma de decisiones. Asimismo se contempla:

- ✓ Que ante nuevos modelos productivos, que enfatizan la cooperación e interacción entre los distintos roles ocupacionales, se demanda a los profesionales competencias para la comprensión de la información, el trabajo en equipo, la capacidad de negociar, el espíritu de colaboración, la capacidad para conducir recursos humanos y equipos de trabajo.
- ✓ El lugar que ocupa actualmente el conocimiento y los avances tecnológicos requieren de los profesionales una actitud de apertura hacia el aprendizaje constante, una predisposición permanente para adaptarse a los cambios, un posicionamiento ante el conocimiento que reconozca su provisionalidad
- ✓ Profesionales portadores de valores y principios éticos para desempeñarse en los distintos ámbitos de la vida social y productiva, valores identificados con el

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

respeto a la condición humana, la diferencia y las relaciones sociales imbuidas por la democracia.

Lo mencionado hasta aquí nos coloca en dos esferas de trabajo en cuanto a la gestión. Una vinculada a lo normativo, a lo que se espera de un Instituto formador de Técnicos, otra vinculada a la idiosincrasia de nuestra institución, la actuación de los actores que la conforman, poniendo la mirada y todo el esfuerzo por concentrarnos en el gran equipo que conformamos, puesto que en definitiva los logros de la gestión mucho tienen que ver con la calidad del recurso humano con el que se cuenta, con el acompañamiento que se realiza tanto para el grupo humano, como con todas las acciones que se despliegan en una institución, sean estas administrativas, institucional, o pedagógicas.

CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROYECTO- LA EVALUACIÓN DE LOS LOGROS CAMINO A SEGUIR.

Como punto de partida creemos que es importante señalar la ruta trazada hasta el momento ya que permitirá comprender las futuras acciones de la gestión que se pretende iniciar.

A Modo de evaluación del proceso anterior es importante mencionar que durante el transcurso de la gestión 2011-2015 se suscitaron una serie de movimientos en los actores que llevaron a cabo el anterior proyecto, pero que sin embargo no impidieron la concreción de la propuesta, dejando algunos metas alcanzadas y otras que se pueden llevar a cabo en un plazo de tiempo mayor.

Durante el curso de la gestión tres de los actores que encararon el proyecto no culminaron, por distintas razones la gestión asumida, el coordinador de Diseño Curricular, el Coordinador Administrativo Contable, como el Coordinador de Capacitación. Esto implicó hacer incorporaciones nuevas como también redirigir funciones.

Este recorrido, no intenta ser solo una enunciación de hechos ni una descripción de una sumatoria de decisiones. Nos permite evidenciar las marcas de los procesos históricos, la huella del devenir político ideológico, el trayecto recorrido bajo un conjunto de decisiones políticas que enmarcan la trayectoria institucional.

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

Objetivos alcanzados durante la gestión anterior

A nivel de **articulación** con la comunidad en general, mundo de la producción y el resto de los niveles del sistema educativo:

- ✓ Fluida participación en las acciones de construcción del ROM. (Reglamento Orgánico Marco). Como reuniones del P.N.F.P en los que se nos convoca a participar junto con los I.S.F.D.
- ✓ Acciones de articulación que obedecen a capacitaciones que se demandan en función de nuevos equipamientos o actualización de personal docente del Nivel Secundario , a fin de que mejorar las prácticas pedagógico- didácticas con sus estudiantes, caso de los docentes que realizaron el curso de Arduinos, como de PLC, o Máquinas Eléctricas, curso que por otra parte permitió que los docentes accedieran a la certificación de parte del Ministerio de Educación, acciones también realizadas desde esta institución.
- ✓ Articulaciones que remiten a compartir espacios y prácticas de laboratorios específicos del I.S.E.T a otras instituciones tales como el INFD N° 810, la EPS N° 7729, EPS N° 770, Equipo de Apoyo Región VI, Departamento de Designaciones región VI, PMI.
- ✓ Articulaciones permanentes con el mundo productivo representado en diferentes propuestas vinculadas a empresas, tales como YPF, Tecpetrol, proyectos en proceso de concreción.
- ✓ Asistencia a Facultad de Ingeniería de la U.N.P.S.J.B. Departamento Mecánica, y U.NP.A (Departamento Electromecánica.)
- ✓ Capacitaciones de una O.NG con chicos con necesidades educativas especiales, necesidades motoras.
- ✓ Asegurar que la Educación Técnico Profesional esté estrechamente conectado con el sistema educativo en general y con el sistema productivo de un país, como también adaptarnos a sus demandas laborales es y será una de los actos fundantes del CeRET, es por ello que se hace imprescindible mencionar las articulaciones vinculadas a empresas en tanto las Prácticas Profesionalizantes de nuestros estudiantes ponen en diálogo las necesidades

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

de las distintas organizaciones, ya que por un lado a nosotros nos permite revisar nuestros D.C avanzando en acuerdos entre sistema formativo y empresas a fin de crear las condiciones que vinculan la formación y la experiencia laboral. Lo mencionado no es menor, puesto que son pocos por no decir que no existen prácticamente estos encuentros cuando se realizan los DC, esto trae aparejado el desencuentro entre lo que se enseña y para lo que se prepara y lo que el mundo laboral necesita, generando “falsos contratos” entre los estudiantes que asisten para tener un título que los habilite en su futuro rol.

- ✓ El mundo del trabajo es dinámico, esto hace que debamos adecuar en forma permanente la formación. En este sentido, diagnosticar las necesidades para definir la oferta educativa y actualizarla y mejorarla constantemente es uno de los mayores desafíos de nuestro Instituto. Como también adecuar permanentemente nuestras **acciones en los Diseños Curriculares**, en función de las regulaciones y normas previstas por el Sistema Educativo. Por ello se comenta a continuación acciones realizadas en función de nuevos lineamientos, demandas y actualizaciones en el campo del conocimiento en general.
- ✓ Modificaciones en los DC para Comodoro como para las Sedes, DC que contemplan la modificación de los DC acorde a últimas Normativas, Marcos de Referencia, Res. y demandas que surgen del mundo productivo como también de problemas que los docentes van recogiendo en durante el tiempo de cursada.
- ✓ Durante nuestra gestión hemos firmado un Convenio Marco con la Municipalidad de Comodoro Rivadavia para que nuestros estudiantes de todas las carreras puedan desarrollar su Práctica Profesionalizante en los distintos sectores municipales.
- ✓ Nuestros estudiantes en forma sistemática han realizado visitas a empresas de la región como un aporte al acercamiento al mundo laboral (Tecpetrol, TIP S.A., Copgo, Bolland, Energía del Sur, entre otras.)

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

Áreas administrativas y Académico – Pedagógica.

- ✓ Durante el periodo 2.015 – 2.019 hemos normalizado las cuentas del Instituto con las conciliaciones bancarias al día de las cuentas Haberes, Partidas y Recursos.
- ✓ Normalización de devoluciones de haberes.
- ✓ Hemos procedimentado el sistema de acceso a cobertura de Espacios curriculares y Cargos.
- ✓ Normalización de la emisión de títulos oficiales emitidos por el Instituto.
- ✓ Hemos formalizado la presentación del Borrador Final del ROI de nuestra institución.

Acciones de Capacitación:

- ✓ Capacitación a la dirección de programas y proyectos espaciales de la secretaría de desarrollo humano y familia.
- ✓ Programas que surgen en apoyo a jóvenes emprendedores, iniciativas que contribuyen a dar herramientas para mejorar el empleo, caso de programas de capacitación generados desde el Laboratorio de Alimentos.
- ✓ Capacitación específica gratuita en temas como PLC, Diseño Asistido, Tango Gestión, Hidráulica, Neumática, Robótica, entre otros.
- ✓ Hemos desarrollado el curso de “Portafolios Digitales Educativos” con el auspicio del Ministerio de Educación de Chubut dirigido a docentes de Nivel Secundario.
- ✓ Capacitación a empresas de servicios petroleros en neumática, hidráulica y PLC

Propósitos Generales de la Presente Propuesta:

Formulamos estos propósitos partiendo de algunos de los objetivos señalados en las normativas específicas de la Educación Técnica.

- Fortalecer las trayectorias escolares generando mejores condiciones para la enseñanza y los aprendizajes

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

- Fortalecer la gestión institucional ampliando las estrategias educativas para adolescentes y jóvenes Ampliar y mejorar las condiciones y formas de acceso, permanencia

Propósitos para la presente gestión

- Fortalecimiento de espacios de participación, a partir de iniciativas prefiguradas en el ROM.
- Desarrollo de estrategias de articulación entre los niveles del Sistema Educativo
- Desarrollo de estrategias de adecuación de la propuesta para el Nivel en que se desarrolla la propuesta. (trabajar con los docentes en la adecuación de los estudiantes)
- Fortalecimiento del desarrollo curricular
- Fortalecimiento del escenario en el que se enmarcan las prácticas pedagógicas propuestas
- Sostener las trayectorias escolares de los estudiantes en las dimensiones social y académica de la escolaridad, gestionar el acompañamiento a los estudiantes en su tránsito por su experiencia escolar y en la construcción de sus propios proyectos de vida.
- Fortalecer la gestión institucional ampliando las estrategias educativas para el ingreso, permanencia y egreso.
- Generar dispositivos de acompañamiento para los docentes durante la etapa de implementación de concursos.
- Optimizar el uso de los laboratorios

Etapas de transición

A la par de la transición que afronta la institución con el cambio de gestión, se generan otras variables que modifican la dinámica de la misma, como lo es el significativo suceso de que en los Institutos de Educación Superior se instale por primera vez en nuestra provincia, el ROM (Reglamento Orgánico Institucional). Estos dos factores traen un

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

movimiento a la vida institucional, que conlleva procesos de tensión, conflictos, resistencias, muchas veces provocando entre otras cosas “ruidos” en la comunicación que deberán tomarse en cuenta a fin de que no se obstaculice la tarea que nos convoca.

Uno de los factores que trae aparejado la implementación del ROM, es la regulación de funciones de los diferentes actores que habitan la institución. Por un lado significa, incorporar figuras que no estaban contempladas en nuestra dinámica y conservar otras que hacen a la especificidad de Educación Técnica y al mandato del Instituto con la sociedad, aspecto que se posibilita desde la redacción del propio ROI, (Reglamento Orgánico Institucional).

Amoldarse a nuevas normas, muchas veces requiere de un tiempo, de aprendizajes, de diálogos que calmen las ansiedades frente a lo nuevo.

Consideramos que la incorporación de nuevas figuras, que amplían el staff de trabajo requiere reacomodar funciones, comunicarlas, acordarlas a fin de transitar el cambio de la mejor manera y optimizar cada uno de los roles.

Una de las primeras acciones y atendiendo a que, el factor humano, prima por sobre el resto, entendiendo que se consigue un mayor compromiso, mayor implicancia cuando se tiene claro el rumbo que se lleva, y cuando se atienden a estos procesos, es que nuestra primera tarea será la de acompañar mediante reuniones periódicas las dudas que se generen en el transcurso de la implementación del marco regulatorio. A si mismo invitar a todo el personal a ser parte del proceso comunicando sus ideas. Toda institución está compuesta por grupos heterogéneos, con diversos intereses, formación, etc., lo que deseamos es que esta heterogeneidad sea para enriquecer los vínculos.

En relación a la dimensión sociocomunitaria

El I.S.E.T N° 812 CERET CHUBUT tiene una rica tradición de vinculación con la comunidad, no solo desde las carreras que ofrece, proporcionando marcos y acuerdos de actuación en cuanto a las competencias que deben tener nuestros estudiantes, sino que desde múltiples ofertas de capacitación a terceros a cargo de los diferentes laboratorios, Producción de Alimentos, Fluídica y PLC, Termotrónica, Multimedia, Informática, Gestión de la Calidad y las Organizaciones. Muchos de sus egresados y docentes han sido

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

protagonistas de momentos y eventos significativos culturales, académicos, científicos y políticos.

En los últimos años el instituto es referenciado por la comunidad por ser un lugar que integra diversas actividades para diferentes estamentos y acontecimientos de la sociedad, desde culturales, académicos, centro de encuentro de diferentes capacitaciones, sean organizadas por el instituto como receptores de ellas.

En relación al equipo directivo

Definir estrategias de acompañamiento a alumnos, docentes, analizar los diagnósticos grupales a fin de identificar situaciones a resolver y proyectar posibles acciones de acompañamiento, acompañar a los docentes que ingresan por primera vez a la institución, organizar observaciones de clases priorizando las áreas que no cuentan con coordinadores, organizar y repartir tareas en relación a la entrega y elaboración de planificaciones y programas

ACCIONES A SER COMUNICADAS Y ACORDADAS

- Presentación del informe de evaluación de la gestión anual
- Reuniones para establecer acuerdos institucionales
- Definición de criterios y etapas para la evaluación institucional.
- Recepción, organización y lectura de las planificaciones anuales.
- Recepción de los proyectos anuales y estudio de posibilidades de aplicación.
- Análisis de los diagnósticos grupales y diseños de estrategias de intervención
- Entrevistas para proyectar el acompañamiento a los alumnos/as ingresantes
- Planificación institucional en relación a las Prácticas Profesionalizantes
- Reuniones de evaluación por curso.
- Observación de clases.
- Acompañamiento a los docentes en el proceso de cierre de notas
- Recepción de planillas de notas e informes trimestrales por curso
- Entrevistas para proyectar el acompañamiento a los alumnos con espacios curriculares desaprobados
- Acompañamiento a los docentes en el desarrollo del cursado

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

- Participación en Muestras o eventos culturales que vinculen al instituto con el mundo productivo.
- Organización de un equipo de trabajo para iniciar el seguimiento de los planes de estudios que tengan un año de implementación en adelante.
- Visitas áulicas
- Evaluación parcial/final de los proyectos en ejecución/finalizados para su reorientación y fortalecimiento.
- Acompañamiento y orientación en las acciones de recuperación en relación a las dificultades del segundo trimestre.
- Acompañamiento a los docentes en el proceso de cierre de notas cuatrimestrales.
- Elaboración de informes de los docentes, por cada curso apelando a la evaluación y autoevaluación, detectando debilidades y fortalezas de cada curso a fin de emprender acciones tendientes a la prevención.

En relación al Vínculo Educación Trabajo

El contrato fundacional de I.S.E.T CeRET 812 determina un claro vínculo entre estas instancias, como también el Nivel mismo de Formación ya nos lo anticipa por ello recordamos que ..."**la Educación Técnico-Profesional es la modalidad que comprende la formación de técnicos medios y superiores en áreas ocupacionales específicas, cuya complejidad requiera la disposición de competencias profesionales que se desarrollan a través de procesos sistemáticos y prolongados de educación para generar en las personas capacidades profesionales que son la base de esas competencias.....**". No obstante hemos decidido anclar en cuanto al vínculo en la posibilidad concreta de la realización de las PP.

Las actividades de prácticas profesionalizantes forman parte del Diseño Curricular y son aquellas estrategias formativas integradas en la propuesta Curricular que promueven actividades o espacios, para lograr la articulación entre la teoría y la practica en los procesos formativos y la vinculación de los estudiantes practicantes al desarrollo de formulaciones y propuestas asociadas al mundo del trabajo, la cultura y la producción.

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

Es importante destacar que estas prácticas educativas son una instancia más de aprendizaje y constituyen una actividad formativa cuyo objeto es familiarizar a los estudiantes con las prácticas y el ejercicio Técnico Profesional, a partir de la utilización de diferentes formatos y criterios de organización institucional atendiendo a los marcos establecidos **que aseguren el acceso a las igualdad de oportunidades de todos los estudiantes.**

Es necesario señalar el carácter de universalidad que le da tanto su filosofía de implementación como la normativa que la rige, ya que por estar incluida en el Diseño Curricular deben ser cumplimentadas obligatoriamente por la totalidad de los alumnos.

Sabemos que las prácticas profesionalizantes propician una aproximación progresiva al campo ocupacional hacia el cual se orienta la formación y favorecen la integración y consolidación de los saberes a los cuales se refiere ese campo ocupacional, poniendo a los estudiantes en contacto con diferentes situaciones y problemáticas que permitan tanto la identificación del objeto de la práctica profesional como la del conjunto de procesos técnicos, tecnológicos, científicos, culturales, sociales y jurídicos que se involucran en la diversidad de situaciones socioculturales y productivas que se relacionan con un posible desempeño profesional.

A su vez, el documento del INET "Lineamientos y criterios para la organización institucional y curricular de la educación técnico profesional correspondiente a la educación secundaria y la educación superior" plantea a las prácticas profesionalizantes como estrategias formativas integradas a la propuesta curricular de las carreras cuyo principal propósito es

- consolidar, integrar y/o ampliar capacidades y saberes profesionales correspondientes al perfil de egreso de cada carrera. En este sentido, las prácticas profesionalizantes constituyen instancias formativas de particular relevancia a la hora de propiciar articulaciones sustantivas entre los saberes escolares y los requerimientos propios de los diferentes contextos de empleo. Para ello, las prácticas profesionales habilitan el desarrollo de aproximaciones progresivas al campo ocupacional hacia el cual se orienta la formación,

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

proponiendo la participación activa de los estudiantes en distintas actividades de un proceso de producción de bienes o servicios.

Tal como se señala en el Documento de Prácticas Profesionalizantes elaborado por el INET corresponde a las respectivas instituciones formadoras y a la respectiva autoridad jurisdiccional velar por la organización, implementación y evaluación de estas instancias formativas.

A saber deben estar planificadas desde la institución formativa, monitoreadas y evaluadas por un docente o equipo docente especialmente designado a tal fin, con participación activa de los estudiantes en su seguimiento estar integradas al proceso global de formación, desarrollar procesos de trabajo propios de la profesión ejercitar gradualmente los niveles de autonomía y criterios de responsabilidad propios de cada campo profesional poner en juego los desempeños relacionados con las habilitaciones profesionales.

Considerando que el primer vínculo con el mundo laboral es el que tiene un estudiante en esta instancia de la carrera, y sabiendo que muchas veces las empresas recurren al instituto demandando estudiantes avanzados o solicitando currículum o estudiantes que la institución considere buenas opciones en lo laboral es que nos proponemos reforzar ampliamente el trabajo en torno de las PP.

Entre las diferentes acciones a realizar se mencionan:

- Concebir otras alternativas de relación con el mundo del trabajo que permitan advertir los movimientos del campo socio ocupacional de la carrera de un modo sistemático y permanente.
- Poner en marcha convenios y acuerdos interinstitucionales que habiliten el desarrollo de PP, relevantes en función de las situaciones emergentes en el campo profesional de cada carrera.
- Desarrollar una mirada estratégica de las áreas de desarrollo profesional más significativas desde el punto de vista formativo en nuestra ciudad.

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

- socializar las experiencias que los estudiantes desarrollan en las PP ya que constituyen una fuente privilegiada de construcción de conocimiento institucional sobre las problemáticas emergentes del mundo del trabajo
- Sistematizar información sobre potenciales ámbitos de trabajo, sobre problemáticas claves del desempeño laboral en diferentes circuitos profesionales
- Tomar esta información para enriquecer el desarrollo curricular
- Lograr desde los docentes involucrados en las PP y el Secretario Académico firmas de estos acuerdos-marco entre diferentes áreas de gobierno a fin de oficializar como una plataforma de apoyo para legitimar y afianzar la relación entre el mundo laboral y educativo ya que no puede quedar supeditados a los vaivenes propios de las vicisitudes institucionales de cada caso, ocasionando demoras e inconvenientes que en muchas oportunidades van erosionando la iniciativa de quienes tienen a su cargo la gestión de las PP
- Movilizar los recursos y redes institucionales necesarias para localizar entidades que oficien como lugares de PP. Crear un verdadero enlace interinstitucional.
- Seleccionar los escenarios profesionales que oficiarán como lugares de PP y la gestión de los acuerdos necesarios para llevarlas
- Crear la figura de coordinador de las P.P , figura institucional que asuma la responsabilidad de este arduo trabajo de concertación y análisis de necesidades conjuntamente con todos los actores implicados (entidades laborales, estudiantes).
- Análisis de necesidades que no sólo incluye el reconocimiento de cuestiones referidas a las necesidades formativas de los estudiantes, sino también al conjunto de anticipaciones que deben tenerse en cuenta para avanzar en la gestión organizativo-pedagógica de las PP (cantidad de lugares de PP requeridos y disponibles para distribuir a los estudiantes, criterios de asignación de lugares de PP, vacantes disponibles en cada caso, índole de las tareas que cada organización plantea como necesarias y posibles,

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

condiciones de acompañamiento acordadas en cada lugar de práctica, etc.)
Avanzado este proceso de concertación y análisis de necesidades la tarea

- Formalizar acuerdos en convenios y contratos de PP que definan con claridad los compromisos y obligaciones recíprocos que asumen todos los actores involucrados en el desarrollo de cada propuesta.
- Generar programas alternativos de acción ante situaciones de crisis en las que las empresas se vean reticentes a tomar estudiantes
- Generar diversas alternativas de desarrollo profesional de los estudiantes según la situación de partida en que se encuentren. Considerar para ello el nivel de complejidad de las tareas a desarrollar por los estudiantes, las modalidades de agrupamiento que resulten ser más oportunas para el desarrollo de la experiencia, la posibilidad de utilizar un criterio rotativo de prácticas intensivas, etc.
- Prever condiciones de acompañamiento a los estudiantes a fin de resguardar el sentido formativo de las experiencias de PP. En esta perspectiva, resulta clave contar con perfiles docentes cuya idoneidad profesional y pedagógica permita sustentar el desarrollo de encuadres tutoriales de acompañamiento.
- Instrumentar ofertas de capacitación que atiendan la especificidad del rol del profesor de PP.
- Desplegar procesos de planeamiento que, involucren a más de un actor y a más de una institución.
- Determinación de claros dispositivos de PP
- Desarrollar dispositivos de PP organizados en entornos de simulación que si bien, supone mayores restricciones respecto al repertorio de saberes que la PP habilita constituyen una modalidad ampliamente adoptada en distintas instituciones.
- Generar las condiciones para que durante el desarrollo de la carrera se puedan generar situaciones de simulación (aprender trabajando) optimizando los

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

laboratorios, talleres, equipos, todo lo que suponga poner en juego actividades prácticas que resulten potenciadoras de competencias y capacidades de acción a ejercitar en el futuro.

- Enunciar claramente los propósitos formativos que expresan con claridad el conjunto de saberes y capacidades que se espera los estudiantes desarrollen a raíz de la experiencia de PP en vinculación con el perfil de egreso de cada carrera.
- Trabajar y acordar una propuesta de evaluación sobre los aprendizajes alcanzados por los estudiantes —en términos de saberes y capacidades profesionales desplegadas a raíz de la PP desarrollada—, como sobre la propuesta en sí y sus condiciones de realización
- Poner en marcha procesos colectivos de análisis que involucren a diferentes actores – estudiantes, egresados, referentes de las entidades u organizaciones sede de las PP, docentes y directivos, etc.) y que permitan afianzar el desarrollo institucional y curricular de las PP.
- Analizar aquellas cuestiones que directa o indirectamente afectan el desarrollo de la propuesta planteando posibilidades y limitaciones particulares al proceso formativo de los estudiantes y a la instalación de las PP a nivel institucional (cuestiones normativas e interinstitucionales, condiciones institucionales, propuesta pedagógico didáctica, etc.)
- Generar estrategias que contemplen situaciones particulares de estudiantes que por razones laborales o particulares como el caso de accidentes o enfermedades, no puedan tener la asistencia sistemática a la institución educativa, siempre contemplado dentro de la normativa, pero que posibilite generar situaciones de buena enseñanza y de atención a la diversidad pero también de igualdad de oportunidades.
- Acordar criterios para el otorgamiento de la PP cuando el estudiante tenga determinado tiempo trabajando en áreas de competencias de la carrera que cursa.

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

- Optimizar los laboratorios y vehiculizar propuestas pedagógicas que tiendan a vincular lo aprendido en la teoría del aula con la aplicación práctica que se puede realizar aquí.

En relación al Diseño Curricular- Etapas de trabajo implementación y monitoreo

Los diseños curriculares institucionales son y deberán seguir siéndolo, elaborados atendiendo las líneas de desarrollo regional y local en primer instancia, haciendo el esfuerzo permanente de comprender la realidad en la actualidad y visualizar hacia qué horizontes se piensa puede desarrollarse la actividad productiva en los próximos 3 o 4 años. Éste ejercicio de análisis y abstracción resulta complejo pero necesario pensando en que alumnos que comienzan sus estudios en un nuevo ciclo lectivo, se estarán recibiendo cumplidos 3 o 4 años, en un contexto social, económico y productivo al cual debemos ir preparándolos desde ahora.

Aspectos generales que se deberán atender en relación a los DC

1. Dominar el vocabulario técnico inherente a todas las posibilidades de acción institucional;
2. Comunicar de manera eficaz la forma en que esa infraestructura y ese equipo de trabajo representan una necesidad para la empresa y el sector educativo;
3. Gestionar nuevas acciones de formación tanto en el ámbito de las Tecnicaturas Superiores como también de acciones de formación y capacitación a la comunidad en general y el sector productivo;
4. Interactuar con el equipo directivo de la Institución para la definición de prioridades, especialmente aquellas vinculadas a las Tecnicaturas Superiores.
5. Utilizar su capacidad de gestión en pos de generar estrategias de acción ante los cambios de escenario que se puedan suscitar tanto en el sector productivo como en el educativo.

Se enuncian algunas de las acciones en este sentido:

- Atender a la organización curricular, desde lo que implica el armado y todo el camino crítico que tiene el DC de una carrera.

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

- Atender demandas específicas, que requiere la formación de un Técnico con determinadas competencias que le permitan desarrollarse en el mundo laboral.
- Atender a la implementación del mismo, esto implica una primera etapa en la que se proyecta realizar una capacitación que implique la utilización del DC acordado con los actores para la realización de la planificación anual. (Esta capacitación prevé modos de presentación del Proyecto anual) y revisión de las concepciones de enseñanza- aprendizaje que sustentan las prácticas del conjunto de los docentes.
- Atender en una segunda línea de acción, generando el seguimiento del DC en el aula. Obteniendo del mismo, obstáculos recurrentes en la comprensión de algunos contenidos. Armar dispositivos de enseñanza para acompañar estas dificultades.
- Generar acciones tendientes a que los docentes de una misma carrera puedan articular a través de proyectos concretos para que los estudiantes dejen de tener una mirada fragmentaria de los contenidos desarrollados a través de los distintos espacios curriculares para que luego puedan ser traducidos en saberes, competencias y capacidades que se pongan en acción en prácticas concretas.
- Evaluación de la implementación curricular y su concreción en el aula a fin de realizar los ajustes necesarios.
- Potencializar el uso de los laboratorios como estrategias didácticas importantes y que además fortalezcan y optimicen lo que está armado desde diferentes acciones de gestión.

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

En relación del modelo de enseñanza y evaluación

Contemplado en el ROI (Reglamento Orgánico Institucional) nos proponemos trabajar sobre las debilidades y fortalezas que supone contar con un cuerpo de docentes muy específicos para el desarrollo de las carreras implementadas.

El modelo pedagógico de la institución es producto de una construcción histórica. A su vez está moldeado por el cuerpo de profesores con los que cuenta que marcan una dinámica particular en la institución.

Los docentes con los que se cuentan son en su mayoría Ingenieros o profesionales en diversas áreas de producción, docentes que tienen como formación de base el conocimiento disciplinar de la carrera en la que trabajan pero además que cuentan con la experiencia de años en el sector productivo, aspecto este que se presenta como una fortaleza a la hora de transmitir a los estudiantes, ya que lo que se enseña tiene un conocimiento minucioso de la teoría pero un foco muy importante en lo que concierne a la dinámica particular que se desarrolla en los ámbitos laborales, dinámicas que permite captar las necesidades reales en cuanto a la formación de competencias de los Técnicos.

Aspecto que a nos permite revisar los Diseños Curriculares permanentemente.

A su vez la misma situación se presenta como punto débil debido a que los docentes en cuestión no tienen como dedicación exclusiva la enseñanza de sus espacios curriculares, sino que asumen esta función como complementaria a sus actividades, esto en algún caso presenta dificultades de horario para la asistencia a clases o para otro tipo de dedicación.

Otro punto que se presenta como débil es la falta de formación docente de quienes trabajan en la institución, aspecto que se presenta propicio para el despliegue de acciones de capacitación. Una de las dificultades puntuales es atender a la matrícula particular que configura el sujeto destinatario de las propuestas que se desarrollan en el I.S.E.T C.R.E.T 812. Dato relevante es que nuestros estudiantes como en la mayoría de los casos y de las instituciones de formación que reciben estudiantes que culminaron el Nivel Secundario vienen con serias deficiencias en materias específicas que muchas veces, son el punto de partida para el despliegue de los contenidos propuestos que apuntalarán su formación.

Esto requiere de docentes que atiendan desde la enseñanza, bajo criterios de calidad pero también de realidad la matrícula que se recibe, generando estrategias en conjunto y

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

sabiendo que este Nivel Particular es terciario con características propias al Nivel, pero que no es la Universidad, que dispone de otros tiempos, otros tratamientos a sus contenidos porque así lo requiere el perfil y las incumbencias para lo que están formando.

Por ello acciones en este sentido son:

- Acompañamiento a los docentes en esta tarea.
- Curso de Nivelación (inicialmente de Matemáticas y Física) base de todas nuestras carreras.
- Acompañamiento durante el año atendiendo a los estudiantes en el trabajo de comprensión, escritura, y exposición con estrategias de estudio vinculadas a los contenidos que se trabajen en espacios curriculares. De este modo trabajar sobre las estrategias que despliegan los estudiantes al acercarse al objeto de estudio.
- Recuperación de trabajo de sistematización de encuestas a fin de tomar el parecer de estudiantes.
- Retomar estudios y resultados provenientes del campo de la investigación que se desarrollen en la institución, a fin de modificar determinadas prácticas y encontrar mejores estrategias de enseñanza.

Un desafío a trabajar es poder ponerlo en cuestión abordando aspectos tales como definir qué tipo de vínculo entre docente, estudiante, conocimiento pretendemos; definiciones sobre qué y cómo aprender, desarrollar un vínculo con las experiencias valiosas que se vienen desarrollando y proponer nuevas iniciativas institucionales, promover diferentes modos de apropiación de los saberes, aprender a partir de múltiples prácticas, propuestas de enseñanza que posibiliten variedad de técnicas, nuevos agrupamientos de alumnos, diversas formas de organización de los docentes.

La evaluación educativa es el proceso de valoración de las situaciones pedagógicas; ella permite visualizar los resultados y los contextos en que tienen lugar los aprendizajes.

Es indispensable que exista una correspondencia entre la propuesta de enseñanza y la propuesta de evaluación. La evaluación es responsabilidad del docente pero también

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

producto de la reflexión y acuerdos institucionales. Para el logro de este requerimiento es propicio y enriquecedor realizar reuniones de docentes para alcanzar dichos acuerdos y someterlos a revisión cada vez que sea necesario.

Entendemos pertinente también a la autoevaluación institucional como un acto colectivo, que involucra a todos quienes habitamos la escuela y también a aquellos que la han transitado. En función de esta afirmación creemos que la definición de criterios de evaluación con validez interna y externa y el establecimiento de categorías de análisis es una tarea compartida a la que deben ser convocados diversos actores institucionales.

En relación a la convivencia

En esta nueva redefinición que propone el ROM encontramos propicio generar nuevas normas de convivencia. Normas que en este caso particular contemplan que nuestra institución además conviven otras instituciones de diferentes niveles, esto lleva a adecuarnos muchas veces a los destinatarios que la habitan, y nos coloca en un lugar de centinelas de las personas como de los recursos materiales que ponemos a disposición de los actores que la transitan.

Se considera que esta es una tarea de producción colectiva y que nos entrena en el aprendizaje de valores democráticos.

Acción continuar trabajando el código de convivencia de la propia institución y elaborar un código de convivencia (contrato) que defina responsabilidades, de cada institución que durante su estancia conforme parte de nuestra comunidad.

Acciones que contemplan a los estudiantes

Acompañar las trayectorias escolares, detectar situaciones problemáticas e interactuar con el

Mantener reuniones periódicas con los delegados de cursos. Incluirlos en proyectos de extensión. Convocarlos para la realización de actos y c

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

En relación a la participación estudiantil

La propuesta del ROM pone también a los estudiantes en la tarea de conformar espacios de participación y de tener mayor implicancia en la vida institucional, esto también los prepara para otros momentos y tareas de su futuro rol, por lo tanto asumimos desde la gestión este acompañamiento. Tarea que permite ser realizada porque a partir del ROM contamos con la figura de la Tutora de Políticas Estudiantiles y la Bedel de nuestro Instituto.

Considerar la participación en el marco de esta gestión incluye además de las tareas asignadas en el ROM, desplegar acciones que comprometan a los estudiantes junto a sus profesores en todas las muestras, y acciones donde pueda vincularse el Instituto con otros Niveles del Sistema pero además con el Mundo de la Producción.

Por otra parte la participación que proponemos es generar participación en todas las salidas que nos representen como instituto, sean salidas radiales, o de otros medios, la participación en la página a través de foros, o espacios creados para la comunicación de aspectos académicos como de la vida cotidiana de los estudiantes. Participación en la construcción de actos, o eventos de capacitación generados fuera de los espacios curriculares, o dentro de ellos, como charlas generadas desde empresas, capacitaciones que se desarrollan desde el CeRET a terceros.

Cada una de las actividades propuestas llevará a definir funciones de actuación, registro y comunicación.

En relación a la comunicación institucional

La comunicación es un aspecto fundamental de la vida institucional, permite expresar ideas, formular propuestas, solicitar y proveer información variada (normativas, actas, programas, planillas), entre otras posibilidades. En ocasiones la forma en que se da puede ser un obstáculo debido a las dificultades que se evidencian en la difusión de la información. Es necesario fortalecer y agilizar los medios de comunicación intra e interinstitucionales que posibiliten proveer información diaria a los estudiantes, los docentes, y todos los actores de la institución .

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

La propuesta consiste en acciones tendientes a ampliar los canales de comunicación, estableciendo cuadernos de registro, etc.

Es muy importante en cuanto a que se incorporaron nuevos actores, y que hay nuevas funciones, trabajar en lo que cada uno debe hacer, poder comunicarlo a la comunidad en general, para que cada uno sepa a quién dirigirse frente a una situación concreta, y que vías jerárquicas seguir ante cualquier trámite o caso. A diario se nos presentan múltiples planteos o consultas de diversa índole, académica, de cursos, de las instituciones que comparten el edificio, de los actores en general. Proponemos trabajar con registros donde quede escrita cada una de estas situaciones ya que proporcionará información para delegar según corresponda, como para hacer un seguimiento.

En relación a los Anexos

- Realizar un viaje por cuatrimestre a los Anexos con motivo de coordinar actividades y supervisar los distintos aspectos de la Educación Formal, así como detectar las necesidades propias de gestión en los casos concretos, compartir experiencias y brindar apoyo a las políticas y acciones en cada sede.
- Vincular los conocimientos, experiencias y tecnologías desarrolladas exitosamente entre las distintas sedes, de manera de permitir la transferencia de las mismas ajustadas a las necesidades de cada zona de nuestra Provincia.
- Acompañar en el proceso de transición en cuanto a la autonomía de las sedes.
- Potenciar la presencia de aquellos docentes y profesionales que se destacan por sus conocimientos, capacidad pedagógica y/o experiencia de trabajo en las distintas sedes, mediante proyectos de capacitación especiales que mejoren la currícula y potencien las prácticas profesionalizantes.

En relación a las Actividades de Extensión

- Generar espacios de prácticas profesionalizantes con organismos del Estado y Organizaciones No Gubernamentales, que permitan vínculos sinérgicos, de transferencia tecnológica y conocimientos desde el CERET hacia la sociedad y el Estado, al mismo tiempo que aumenta nuestra experiencia y capacidad de dar respuestas ajustadas y concretas acordes a nuestra función social-educativa.

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

- Acompañar la asistencia al Estado en los procesos de mejora de la calidad en sus servicios coordinando las prácticas profesionalizantes, potenciados con trabajos en los Laboratorios y programas de capacitación a medida desde la Coordinación de Diseño Curricular.

En relación a la Biblioteca y otros espacios

Con la incorporación de una segunda bibliotecaria, posibilitó atender otra franja horaria respecto de los estudiantes que concurren al CeRET en horas tempranas para poder estudiar, utilizar libros o computadoras. Este espacio también está pensado para el encuentro con docentes que cuenten con la posibilidad de realizar tareas de acompañamiento a los estudiantes con dificultades en espacios curriculares complejos.

Otra de las acciones es comenzar a licitar los libros que no pueden salir de la biblioteca, ya que son únicos y difíciles de conseguir.

Trabajar en la formación de los usuarios como lectores de textos académicos, técnicos y literarios.

Atender desde las distintas actividades a las áreas pedagógica, comunitaria y organizativa.

Realizar acciones de extensión cultural: planificar actividades culturales, vinculadas a los intereses de la comunidad.

Difundir materiales gráficos y multimediales (afiches, boletines, páginas web, guías de uso, blogs), con información sobre actividades realizadas por instituciones cercanas a la escuela (bibliotecas populares y centros culturales).

Organizar jornadas, exposiciones, debates, conferencias, charlas, audiciones musicales, teatrales, proyecciones de videos, a fin de optimizar un espacio muy significativo para los estudiantes, siendo que este es un lugar de encuentro y socialización de todos los actores.

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

SÍNTESIS GLOBAL DE LA PROPUESTA

EJES DE ACCIÓN

1. Gestionar el I.S.E.T N° 812 CeRET- Chubut dentro del marco de los objetivos propuestos por la reglamentación vigente, y a los criterios y orientaciones surgidos del Consejo Institucional.
2. Relevar la demanda, diseñar, programar, ejecutar y evaluar las acciones de capacitación emergentes de las demandas del sector productivo (empresas, gremios y emprendedores autónomos) y las relacionadas a la tecnología en el sector educativo, pudiendo encuadrarse estas acciones en las funciones establecidas por los sucesivos decretos: 990/07; 600/01 y sus actualizaciones, los decretos: 1275/08 y la última actualización plasmada en el decreto N° 1690/09 como:
 - Funciones de Formación. Mediante la implementación de planes formales de formación en la forma de Tecnicaturas terciarias.
 - Función de Capacitación. Mediante seminarios, talleres o cursos modulados.
 - Función de Investigación: Realizando investigaciones y/o estudios en el área tecnológica que sirvan para el mejoramiento de las capacidades tecnológicas regionales.
 - Funciones de extensión. Participando activamente en actividades culturales y de desarrollo regional.

Mantener actualizados los laboratorios adquiridos y profundizar la articulación entre los laboratorios y las diferentes cátedras en todas las tecnicaturas, como en adquisición y puesta en funcionamiento de nuevos laboratorios y equipos para las nuevas carreras implementadas en la sede Comodoro, como la creación de los laboratorios en los anexos de Trelew, y Cholila.

3. Gestionar ante quienes corresponda la obtención de laboratorios y/o equipos complementarios conforme a las demandas y proyecciones que surjan de las políticas educativas propuestas por el Consejo Institucional y por la Dirección de Promoción Científica y técnica.

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

4. Programar el uso, mantenimiento y amortización de todos los equipos y elementos que sean patrimonio del CeRET, y responsabilizarse por aquellos que queden bajo su tutela por acuerdos especiales con terceras partes.
5. Realizar conforme al presupuesto disponible la difusión de las acciones y propuestas en la región de influencia del CeRET.
6. Proyectar el accionar del CeRET en toda la región mediante convenios con Instituciones del sistema educativo municipales y o privadas y con los recursos multimediales y/o móviles con que cuente el CeRET.
7. Implementar progresivamente acciones de capacitación docente, carreras formales y capacitación semipresencial en áreas tecnológicas abiertas a la comunidad en distintas localidades de la provincia, desarrollando para ello recursos humanos en esas localidades, obteniendo recursos para contar con docentes viajeros y en el caso de desarrollo de tecnicaturas en otras localidades acceder a coordinadores de carrera con dedicación en las localidades en cuestión.
8. Ofrecer al sistema educativo el acceso a los recursos del CeRET, dentro del concepto de cooperación con todos los niveles del sistema educativo.
9. Desarrollo de acciones de consultaría conforme a los recursos disponibles en el CeRET
10. Prestación de servicios complementarios a partir de los recursos de laboratorios y equipos.
11. Mantener e incrementar el estudio y aplicación de proyectos especiales, de investigación y transferencia solicitando horas para investigación y cuando la magnitud de las tareas lo requieran la figura de un coordinador de proyectos especiales

Proyecto Equipo Directivo 2019 – 2023

Bibliografía

- ✓ DELFINO, J., GERTEL, H., SIGAL, V. (1998) La Educación Superior Técnica no Universitaria. Problemática, dimensiones, tendencias. Buenos Aires: Ministerio de Cultura y Educación. Secretaría de Políticas Universitarias de la Universidad de Buenos Aires.
- ✓ SCHULTZ, T. (1968). El valor económico de la educación. México: Uteha.
- ✓ SIGAL, V. (1996) La Educación Superior No Universitaria en la Argentina. Buenos Aires: Cultura y Educación de la Nación.
- ✓ STENHOUSE, L. (1984). Investigación y Desarrollo del currículum. Madrid, Editorial Morata.
- ✓ UNESCO (1995): Documento de Política para el Cambio y el Desarrollo en la Educación Superior. París. • (1998) Declaración mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI. Trabajo Decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015. XVI Reunión Regional Americana. Brasilia, mayo de 2006.
- ✓ POGGI, M (1995) Apuntes y aportes para la Gestión Curricular. Buenos Aires. Kapelusz.