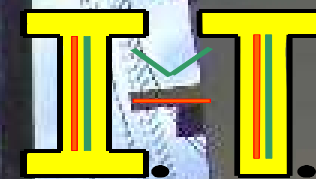




INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS “INTEC”



MUNICIPIO DE SUPÍA

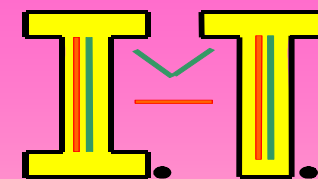
FORMACIÓN TÉCNICA DE CALIDAD

SISTEMA PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL

INTEC: HACIA EL LIDERAZGO Y LA CALIDAD EDUCATIVA



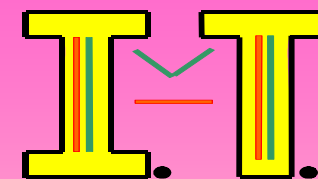
1. ENFOQUE PEDAGÓGICO



Parte de la concepción institucional expresada en la misión y la visión.

Tiene como eje orientador el propósito mediante el cual se ha concebido el INTEC: “La Formación Técnico-laboral con orientación Empresarial”

Este elemento distintivo se trabaja en todos los niveles y programas que la institución ofrece para personas de todas las edades y condiciones sociales, físicas, personales o personas en situación de discapacidad susceptible de ser orientada en ambientes escolares.

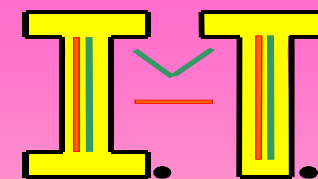


El modelo que orienta las labores institucionales lo hemos
Denominado:

**"PEDAGOGÍA PARA EL TRABAJO,
LA CIENCIA Y LA PRODUCTIVIDAD.**

Este modelo se desarrolla con un enfoque específico:
Formación y Desarrollo Humano.





El modelo establecido permite la ilación de todos los programas institucionales en torno al desarrollo de las competencias básicas, competencias ciudadanas y competencias laborales.

Tiene como columna vertebral los postulados de una corriente pedagógica denominada “Pedagogía del Trabajo” propuesta por el alemán Gerhard Bunk P.

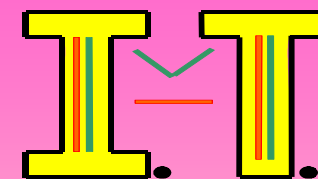
Se incluyen principios y estrategias de otras escuelas pedagógicas como: Pedagogía afectiva, pedagogía activa, aprendizaje significativo y constructivismo.



2. FORMACIÓN INTEGRAL

Se logra mediante el desarrollo de las capacidades sensorio motoras, volitivas y emocionales, intelectuales, valorativas, de convivencia y las productivas transformadoras. Capacidades que se conjugan e integran en competencias y desempeños específicos de las personas que interactúan para responder al contexto, necesidades personales, así como a la conservación y mejoramiento del entorno. Establece la orientación para que se formen personalidades desarrolladas en las posibles dimensiones del ser que son: cognitiva, motriz, valorativa, afectiva, volitiva, ética y social, así como la capacidad de comunicación entre humanos.



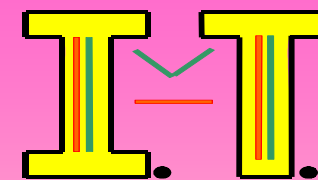


Esta definición de formación integral le permite a la institución cumplir con una de sus características específicas: "SER ESCUELA INCLUSORA", dado que se respeta la diferencia, promulgando el desarrollo social y la inclusión de las personas con diversidad multicultural.





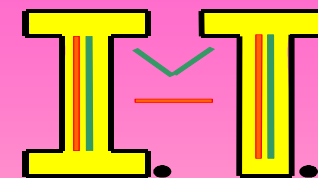
3. ASPECTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN LA PROPUESTA PEDAGÓGICA (Gerhard Bunk)



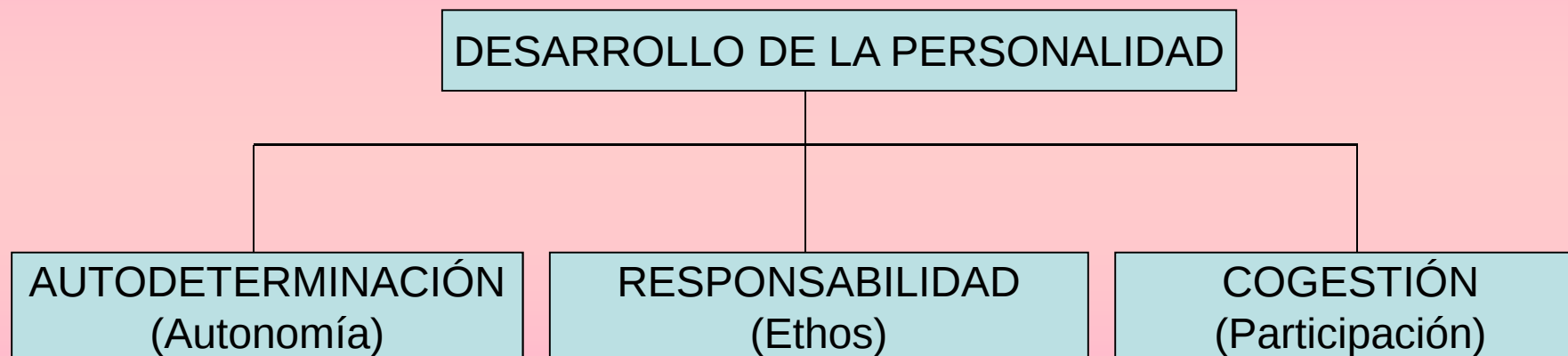
- A. La conexión del trabajo con el concepto de pedagogía apunta a un cambio de comportamiento y, en consecuencia, al aprendizaje integrador.
- B. El trabajo puede ser entendido como actividad del hombre, consciente y finalísticamente motórica, cognitiva y afectiva, con miras a asegurar la existencia y a organizar la sociedad.
- C. La Pedagogía del Trabajo es, en consecuencia, una modalidad de aprender a trabajar que toma en consideración todos los aspectos del desarrollo del ser humano.
- D. El concepto de COMPETENCIA es, en la actualidad, el fundamento de la formación y el perfeccionamiento profesional, laboral y empresarial. Para que una persona se desenvuelva con éxito en una profesión u oficio debe demostrar altos niveles de competencia.



OBJETIVOS DE LA PEDAGOGÍA DEL TRABAJO

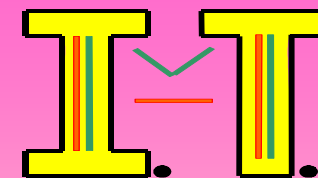


1. Desarrollar la personalidad: la adecuada personalidad se alcanza cuando en el actuar se evidencia carácter, autonomía y responsabilidad, es decir, un ser con ética.





OBJETIVOS DE LA PEDAGOGÍA DEL TRABAJO



2. Generar cambio de comportamiento: se expresa en el desarrollo del intelecto, el movimiento y la responsabilidad.

CAMBIO DE COMPORTAMIENTO

AREA DEL INTELECTO
(Cognitiva)

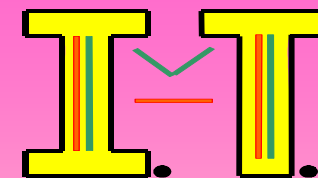
AREA DEL MOVIMIENTO
(Motriz)

AREA DE RESPONSABILIDAD
(Afectiva)

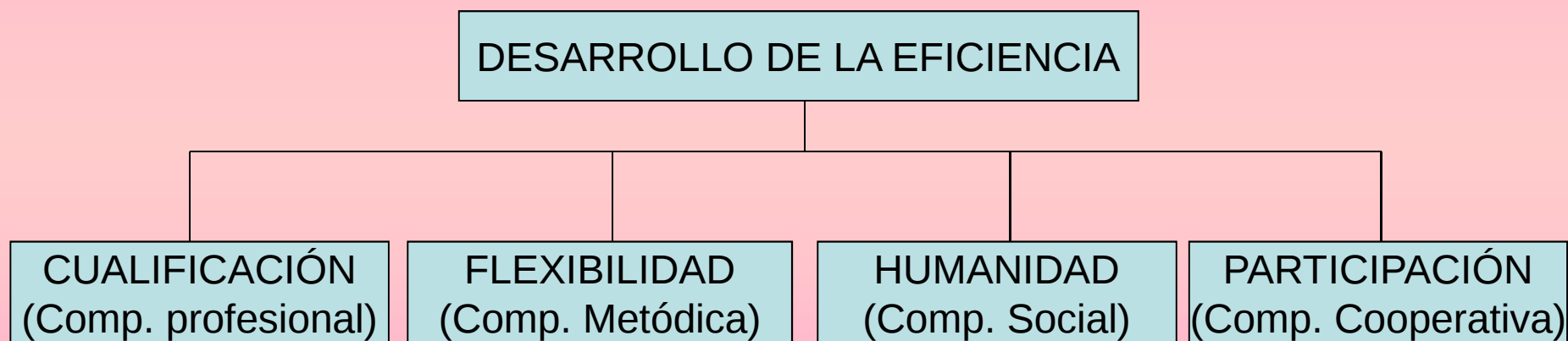




OBJETIVOS DE LA PEDAGOGÍA DEL TRABAJO

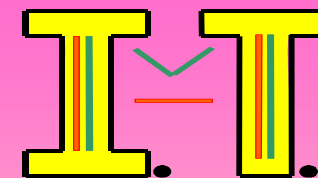


3. Orientar la cualificación de la persona: entendida como el desarrollo de la eficiencia humana, de la cual se desprende cuatro características básicas: cualificación, flexibilidad, humanidad y participación.





PAPEL DE LA INSTITUCIÓN

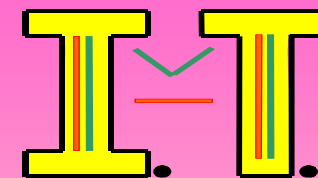


Procurar en el estudiante la adquisición de competencias, destrezas y aptitudes; el desarrollo de procesos integrados, en los que además de competencias especiales con orientación productiva y laboral, se desarrollen competencias valorativas, de las ciencias y ciudadanas.





CONCEPTO DE COMPETENCIA

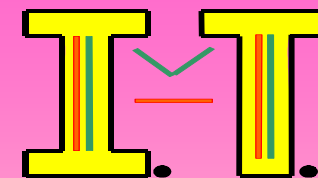


Se define la competencia en relación con los sujetos que poseen o que disponen de los conocimientos, destrezas y aptitudes para ejercer una actividad, oficio o profesión, resolviendo los problemas cotidianos internos y externos a la organización.

Un verdadero trabajador se debe desempeñar en diversos roles, escenarios y situaciones, con base en unas competencias técnicas metodológicas, sociales y cooperativas, enmarcadas en unos objetivos pedagógicos de carácter cognitivo, motriz, afectivo, de participación, de responsabilidad y de compromiso ético.



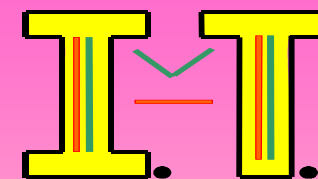
CONJUNTO DE SABERES



- A. El saber: conjunto de conocimientos generales o especializados, tanto teóricos como científicos y técnicos.
- B. El saber hacer: son las técnicas, como dominio de métodos y técnicas en contextos específicos. Es básico que el estudiante desarrolle el saber aprender, que corresponde a las habilidades para aprender que se desarrollen en la persona, las cuales se forman a medida que las exigencias y características del contexto escolar, laboral y empresarial, las tecnologías y las organizaciones evolucionan.
- C. El saber ser: son las actitudes y comportamientos en los diversos escenarios, con modos y maneras de actuar e interactuar adecuados. También es importante que cada día se desarrolle en el individuo las aptitudes de comunicación, donde los sujetos adquieran habilidades para comunicarse con eficacia.



ROLES DURANTE EL PROCESO



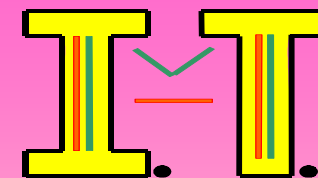
EL MAESTRO: es un mediador. Establece la mediación didáctica que le permite determinar qué hacer para que el saber sea claro y comprensible para el estudiante. Acompañante permanente que orienta, corrige y forma. Es eje y combustible que dinamiza procesos.

EL ESTUDIANTE: se convierte en un aprendiente dinámico que piensa, actúa, propone y construye saberes, con autonomía y conciencia proyectiva. La afirmación personal y la proyección social afianzan los procesos, con mecanismos de auto dirección y auto control. Aprendiente y mediador se conjugan en intereses e ideales de desarrollo científico, técnico, afectivo y para la productividad.

LOS PADRES DE FAMILIA: son impulsores del proceso y se asocian a la escuela para apoyar la acción, acompañar a los aprendientes y colaborar con los mediadores para potencializar los procesos. Se vinculan a las actividades escolares por medio de comités, juntas de gobierno escolar, escuela de padres, formación en artes y oficios, clubes escolares, entre otros.



OTROS ROLES EN EL PROCESO

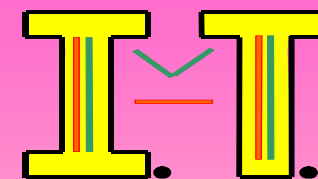


ROL DEL DIRECTIVO DOCENTE: se convierte en un estimulador permanente de los procesos con los aprendientes, mediadores y padres de familia. Debe conocer con propiedad los diferentes elementos y procesos del modelo pedagógico, para así garantizar el seguimiento y apoyo. Se convierte en una especie de gerente que regenta la empresa educativa que representa; en este sentido, es el encargado de gestionar recursos, procesos y proyectos con las diferentes instituciones para garantizar la financiación y sostenimiento de las áreas taller que conforman la estructura institucional.

ROL DE LA COMUNIDAD: para la institución es muy importante el vínculo del sector oficial, empresarial y productivo de la región. Estos estamentos deben convertirse en aliados que apoyan técnica y financieramente los diversos proyectos y programas de orden laboral y empresarial que se desarrollen al interior de la institución. El sector empresarial y productivo se vincula al colegio por medio de convenios estratégicos de desarrollo técnico y laboral; en contra prestación la institución oferta programas de cualificación técnica, laboral y productiva que garanticen personal competente para el desarrollo empresarial regional.



AMBIENTES DE APRENDIZAJE

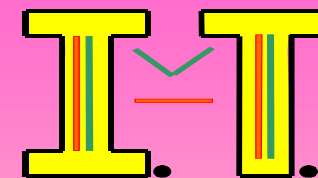


Los espacios para el desarrollo del aprendizaje se conciben como un aula taller. Esta es un espacio con amplitud relativa donde los aprendientes tienen la posibilidad de interactuar con materiales que le brinden información precisa, ejemplificación de métodos y técnicas específicas. Se deben propiciar los equipos, máquinas y demás recursos para propiciar la interacción y la generación de saberes pertinentes.

Se sugiere privilegiarse la conformación de grupos y equipos de trabajo; esto motiva la adquisición de competencias sociales y afectivas. Es ideal la creación de ambientes propios para cada actividad a ser vivenciada. Los aprendientes visitan los espacios ambientados por los mediadores para motivar los conocimientos teórico prácticos.



FORMAS DE PRESENTACIÓN DEL APRENDIZAJE



El aprendizaje debe surgir de la interacción de los aprendientes con:

Fuentes teóricas

Materiales diversos

Interacción con las Tic's

Elaboración de modelos

Contacto con el medio

**Pasantías en ambientes laborales,
empresariales y científicos.**

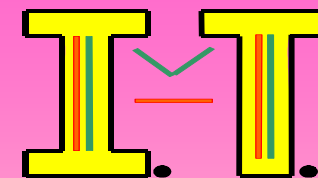
**Orientación y mediación permanente
del docente.**

**Desarrollo de talleres con una estruc
tura específica.**





PRINCIPIOS TEÓRICOS QUE ORIENTAN EL MODELO



1. La pedagogía y el trabajo deben estar íntimamente relacionados si se quieren hacer operativos el verdadero significado de las competencias.

Gerhard Bunk P.

2. La educación es el medio para lograr la dignificación laboral y la transformación social.

Johann Pestalozzi

3. Una educación para la vida debe ocuparse del trabajo, puesto que el trabajo forma parte de la vida.

John Dewey

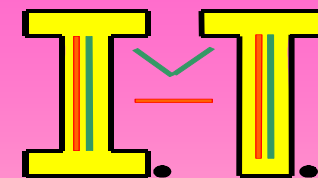
4. La escuela debe propiciar el reconocimiento del estudiante como ser humano, rescatando la actividad libre y su espontaneidad, propiciando la formación técnica y la organización empresarial.

Adolfo Ferriere





PRINCIPIOS TEÓRICOS QUE ORIENTAN EL MODELO



5. Lo más importante es la producción y expresión escrita en un ambiente lúdico y de libertad asistida, la realización de la actividad escolar en forma de taller y la escuela como espacio en el que confluyen en estrecha relación la ciencia, la lógica y el trabajo.

Celestin Freinet

6. Un niño no es un adulto pequeño al que le falta información y aprendizaje, sino una persona en desarrollo cualitativamente diferente en afecto y pensamiento, y como tal debiera tratarse.

María Montessori

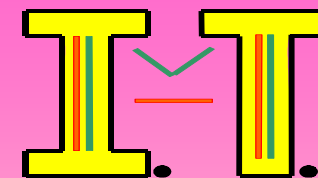
7. Es haciendo y experimentando como el niño aprende; es desde la propia actividad como éste se desarrolla.

Dewey, Decroly, Claparède





METODOLOGÍA



Se forman equipos de 3 ó 4 aprendientes. Cada equipo se asigna un nombre y se distribuyen los roles de monitor, relator, jefe de consultas y mediador. El director de grupo los define de acuerdo con unos criterios establecidos. Se pueden rotar cada período.

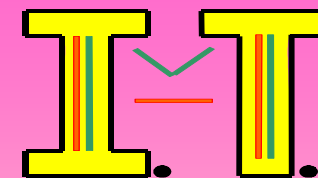
Organización del Gobierno de Aula con representante de grupo, mediador de conflictos y ayudante de grupo.

Cada salón es asignado a un docente y en él se disponen los recursos bibliográficos, material de visualización permanente y demás ayudas educativas.

Los salones deben ser ambientados y dispuestos de tal manera, que propicien un agradable clima de trabajo que motive el desarrollo de los diversos procesos.



METODOLOGÍA



Los aprendientes desarrollan talleres con tres momentos de interaprendizaje:

A. DEFINICIÓN DE PRESABERES:

1. Actividad para conocer las ideas intuitivas y los prerrequisitos de los estudiantes.
2. Actividad vivencial
3. Actividad de conceptualización o reflexión

B. PROFUNDIZACIÓN TEÓRICA

1. Actividad de documentación o teorización
2. Actividad de ampliación

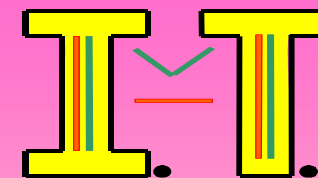
C. TRANSFERENCIA

1. Actividad de aplicación
2. Evidencias requeridas
3. Actividad de refuerzo





METODOLOGÍA



En desarrollo de las fases anteriores se recomienda utilizar, entre otras, las siguientes técnicas didácticas:

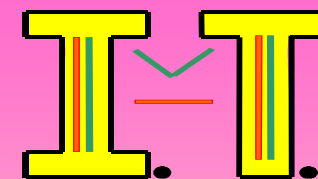
- 1. El estudio de casos**
- 2. El aprendizaje basado en problemas**
- 3. El método de proyectos**

Para verificar el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje evaluación el aprendiente debe presentar elementos prueba que pueden ser de tipo teórico, resultado procedimental, productos terminados, productos de demostración, resúmenes analíticos y esquemáticos, entre otros. Puede presentar una carpeta de resultados.

Un elemento de mucha importancia es la planilla e verificación de procesos. Ella contiene los criterios para valorar los resultados del SABER, el HACER y el SER, con dos posibilidades de valoración (bien o mal) y una columna de observaciones. Ella tiene espacio para la auto evaluación, coevaluación, heteroevaluación y nota final. Se hace una planilla por indicador de logro.



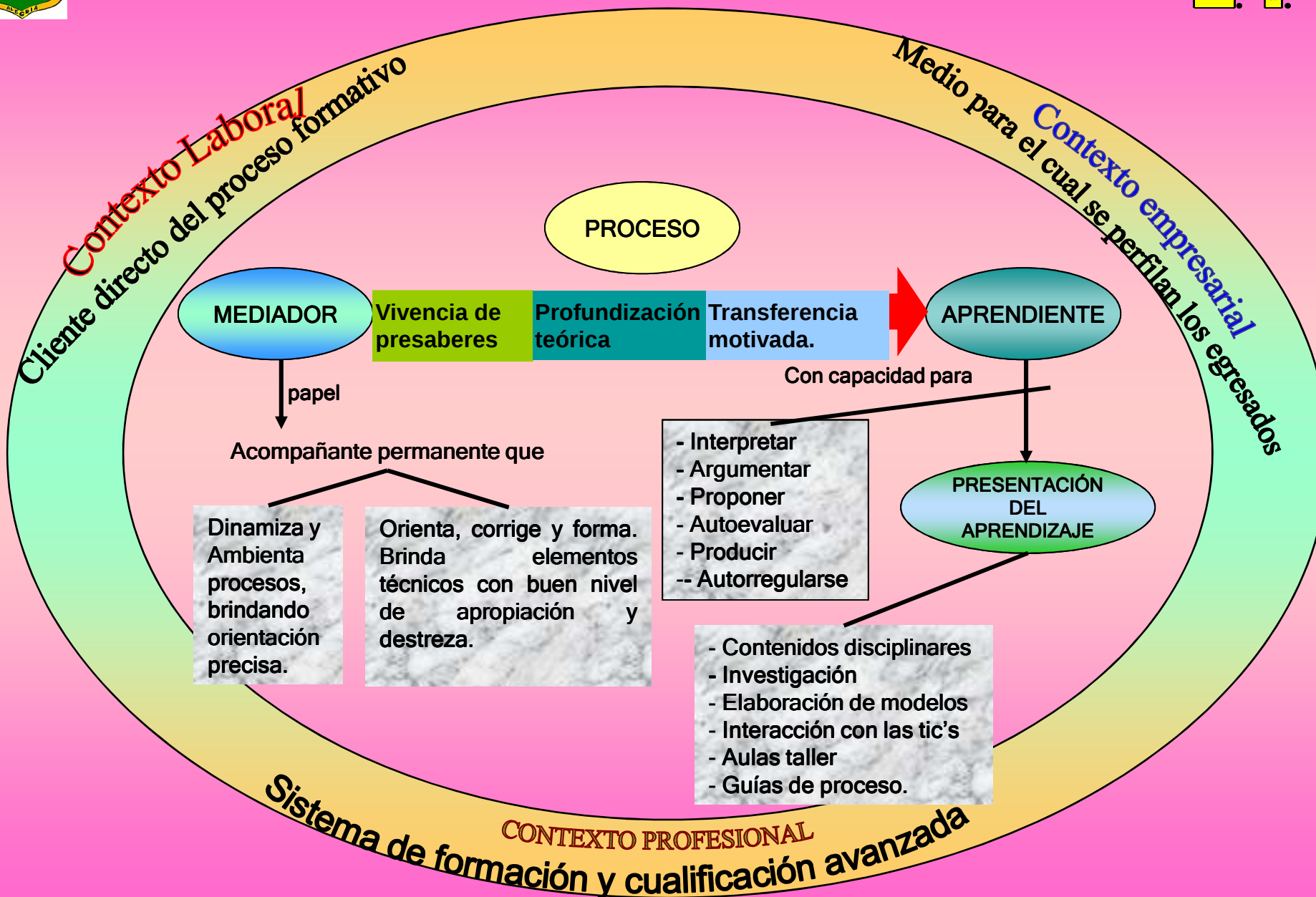
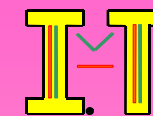
INTERACCIONES

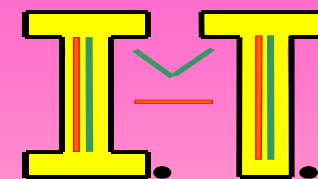


- A. ESTUDIANTE – ESTUDIANTE:** es una relación de acompañamiento y ayuda mutua, donde todos aportan para la construcción de todo.
- B. ESTUDIANTE – MAESTRO:** manejan una relación colaborativa recíproca donde el respeto y la aceptación mutua son el combustible que dinamiza la acción.
- C. ESTUDIANTE – PADRE DE FAMILIA:** la comunicación debe ser permanente y los padres asumen el compromiso de acompañamiento asistido.
- D. MAESTRO – PADRES DE FAMILIA:** deben manejar un ambiente de armonía y colaboración mutua; los padres acompañan y se vinculan activamente al proceso educativo y a la institución oferente.
- E. DIRECTIVOS – ESTUDIANTE – DOCENTE:** deben conservar una comunicación constante y espíritu cooperativo perdurables.



PEDAGOGÍA PARA EL TRABAJO, LA CIENCIA Y LA PRODUCTIVIDAD





MUCHAS GRACIAS POR LA ATENCIÓN PRESTADA



ELABORADO POR: Esp. MILLER ANTONIO CARDONA TABORDA

INTEC: HACIA EL LIDERAZGO Y LA CALIDAD EDUCATIVA