

Andrea Cantarelli Coordinación General

Javier Acuña- Coordinador Entornos Virtuales

Magdalena Gutiérrez Coordinador Institucional Grupal

Copyright © Todos los Derechos Reservados

I- INTRODUCCIÓN	3
II- OBJETIVOS - PLANIFICACIÓN 2012	3
III- PLAN DE ACCIÓN	4
3.1 Establecer las UREPs	4
3.1.1 Conformar todos los equipos de las Unidades Regionales	4
3.1.2 Instalar todas las sedes de cada una de las Unidades Regionales	5
3.2 Análisis situacional	5
3.3 Generar vínculos Intra e Inter institucionales	6
3.3.1 Establecer encuentros de trabajo con otras unidades y proyectos de CETP-UTU	6
3.3.2 Establecer vínculos interinstitucionales	7
3.4 Formación de docentes	8
3.4.2 Formación de docentes del CETP	9
3.4.2.1 Etapas del trabajo en territorio	10
3.4.2.1.1 Presentación del Proyecto a Inspecciones Regionales y Direcciones Escolares	10
3.4.2.1.2 Presentación del Proyecto a Docentes de los centros	11
3.4.2.1.3 Primera reunión de trabajo con docentes de los centros	11
3.4.2.1.4 Modalidades de trabajo	12
IV - GESTIÓN DEL PROYECTO	15
IV- SISTEMA DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN	17
V- SISTEMA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	20
VI- CONCLUSIONES Y PROYECCIONES	20
VI- ANEXOS	23

I- INTRODUCCIÓN

En este documento se analiza el trabajo de las UREPs durante el año 2012 en función de la planificación anual y de emergentes inherentes a la dinámica de trabajo.

El mismo muestra el proceso de trabajo planificado para el año 2012, plan de acción, gestión del proyecto, sistema de monitoreo, evaluación y sistematización, sistema de gestión de la información, conclusiones y proyecciones. En la descripción se evidencian puntos claves del proyecto factibles para modificar, mejorar, y/o continuar.

Describir, reflexionar y analizar cada componente de la planificación anual, nos permite visualizar factores causales pertinentes para construir objetivos específicos, que constituyen los componentes de la planificación 2013.

La elaboración de este documento justifica el trabajo que realizó el equipo coordinador durante el primer año de implementación del proyecto UREPs a nivel territorial y central.

II- OBJETIVOS - PLANIFICACIÓN 2012

El objetivo general propuesto para el año 2012 consistió en generar procesos formativos en los cuales los docentes de aula reinterpretaran sus prácticas educativas a lo largo de todo el territorio nacional.

Se lograron concretar procesos en los siguientes centros educativos: Escuela Técnica Florida, Escuela Agraria Florida, Instituto Superior de Enseñanza de la Construcción, Escuela Técnica Flor de Maroñas, Escuela Técnica Paso Carrasco, Escuela Técnica Pando, Proyecto Arrayanes, Escuela Superior de Informática, Escuela Superior de Comercio La Blanqueada, Escuela Técnica Libertad, Escuela Técnica San José. Escuela Técnica Las Piedras, Escuela Técnica Lockhart, Escuela Técnica Fray Bentos, Escuela Técnica Blanes Viale, Escuela Técnica Colonia del Sacramento, Escuela Técnica Artigas, Escuela Técnica Paysandú, Escuela Superior Catalina Harriague de Castaños, Escuela Tecnológica Superior de Administración y Servicios e Instituto Tecnológico Superior de Paysandú.

La necesidad de generar procesos relacionados con la metodología general del proyecto y su implementación en los centros educativos ha requerido enfoques multidisciplinares que trascendieron la especificidad de las tres áreas principales del proyecto: institucional grupal, pedagógico - didáctica y entornos virtuales de aprendizaje.

A lo largo del año 2012 se han producido avances significativos en relación a la etapa inicial de trabajo en territorio y la formación del equipo UREPs para el desarrollo de la tarea, por lo tanto surge como

prioridad en este nuevo año desarrollar procesos de formación en los que los saberes relativos a las áreas sean elementos claves para analizar y tomar decisiones con respecto a las prácticas.

III- PLAN DE ACCIÓN

El plan de acción establecido incluía 5 objetivos específicos relacionados con las principales líneas de trabajo: conformación del equipo UREPs y establecimiento de sedes regionales, análisis situacional de las escuelas en las cuales se trabajó, desarrollo de vínculos inter e intrainstitucionales, formación del equipo y de los docentes de las escuelas, así como la organización de encuentros nacionales.

3.1 Establecer las UREPs

3.1.1 Conformar todos los equipos de las Unidades Regionales

Los equipos de las ocho unidades, aún no han sido conformados en su totalidad. Hemos realizado los llamados correspondientes en el año 2012 para los tres perfiles: didáctico-pedagógico, institucional-grupal y entornos virtuales de aprendizaje. Los tribunales comenzaron a trabajar en el mes de marzo, corrigiendo carpetas y realizando entrevistas. Una vez conformadas las listas de acuerdo al orden de prelación se realizaron los llamados correspondientes, incorporándose seis nuevos integrantes a un grupo de 16.

Logramos realizar la elección de horas en el mes de setiembre, tiempo que se vio extendido por cuestiones administrativas del propio sistema.

Contamos con una Unidad: Rocha y Lavalleja, en la que solamente existe un docente seleccionado que no ha comenzado a trabajar debido a la ausencia de postulantes en las demás áreas. La región de Treinta y Tres y Cerro Largo contó con un integrante hasta el mes de setiembre en que se incorporó una segunda integrante pero actualmente también está desierta al igual que la unidad Durazno, Tacuarembó, Flores y Rivera que contó con un solo integrante durante 2012. Esta realidad implicó que integrantes del equipo coordinador trabajaran en prácticamente todas las instancias de territorio en las dos últimas regiones mencionadas para acompañar los procesos formativos.

Al momento de realizar este informe el equipo está integrado por 16 personas (incluyendo los 3 coordinadores). Se considera esencial para cumplir los objetivos del proyecto, incorporar 9 personas más que puedan cumplir con las exigencias del trabajo en territorio.

La problemática planteada para conformar equipos de profesionales implica variables que serán analizadas en otro documento.

3.1.2 Instalar todas las sedes de cada una de las Unidades Regionales

En cuanto a las sedes de cada unidad regional, la selección se realizó con la Dirección de Planeamiento Educativo debido a su vasto conocimiento acerca de las instituciones educativas a nivel nacional. Posteriormente fueron consultadas las Inspecciones Regionales y Direcciones escolares en cuanto a la disponibilidad física.

Los docentes de cada unidad regional cumplieron horarios de trabajo en Sede, excepto la región de Rocha y Lavalleja que no se conformó.

3.2 Análisis situacional

3.2.1 Realizar diagnóstico de las necesidades y expectativas formativas de los docentes de cada centro y región.

Durante el planillado del año 2011, utilizando su alcance nacional, se difundieron las principales características del proyecto solicitando a los Directores la promoción de formularios que recabaron expectativas y necesidades formativas de profesores y equipos directivos, para ser utilizadas como insumos para la planificación y desarrollo de planes de acción.

Las temáticas manifestadas como prioritarias por parte de los docentes fueron:

- El centro educativo y la comunidad
- Evaluación
- Vínculo entre educación formal y no formal
- Relación entre estudiantes y docentes
- Propuestas curriculares
- Uso educativo de las TIC
- Ciencias de la Educación
- Procesos y estructuras grupales

El objetivo primario de este diagnóstico consistió en lograr una primera aproximación a los intereses formativos de los docentes, tuvo como resultado la difusión del Proyecto UREPs. La definición de las temáticas de interés se logró efectivamente a partir del desarrollo de sucesivas reuniones con grupos de trabajo.

Durante el curso “Educación y Trabajo”¹ a cargo de los Profs. Jaime Biella y Artemilson Lima se trabajó la construcción de diagnósticos institucionales que se aplicarían al comenzar el trabajo en territorio.

El análisis conceptual de estos instrumentos fue realizado a nivel teórico dado que el curso culminó antes de que comenzara dicha tarea. Este hecho originó una serie de desfases entre la teoría y la realidad empírica, por ejemplo, una serie de categorías analíticas que lo conformaban referían al nivel educativo de los docentes aspecto que podía ser interpretado como un mecanismo de control.

¹ Ver capítulo sobre formación interna del Equipo UREPs.

El equipo UREPs reconoce la importancia de diagnósticos como herramienta de análisis contextual pero considera que el trabajo en territorio debía comenzar por generar vínculos positivos con los equipos directivos y docentes de las escuelas.

3.3 Generar vínculos Intra e Inter institucionales

Las temáticas acordadas con los docentes de los centros educativos en el marco de las UREPs implican el desarrollo de un proceso formativo. En ese entendido, se puede complementar el trabajo realizado por el equipo UREPs y los docentes de las escuelas con otros proyectos y unidades del CETP, así como con otras instituciones.

De esta manera se pretenden legitimar procesos de formación permanente que sean significativos para la comunidad educativa del CETP. A modo de ejemplo se ha trabajado en conjunto con las siguientes instituciones: Ceibal, INAU, Consejo de Formación en Educación y PROLEE.

3.3.1 Establecer encuentros de trabajo con otras unidades y proyectos de CETP-UTU

Durante el año 2012 UREPs articuló con diferentes unidades y proyectos del CETP - UTU. En relación a los proyectos de Planeamiento Educativo se realizaron reuniones de trabajo con **UPIE y el Observatorio**. El objetivo de estos encuentros consistió en establecer acuerdos de trabajo conjunto en territorio. Se realizaron varias reuniones sin lograr el resultado esperado. Finalmente se concretó una experiencia en Paysandú en la que representantes de UPIE realizaron aportes sobre metodologías de investigación a docentes que participaban de un grupo de trabajo de UREPs. Asimismo se logró una instancia de trabajo conjunto en territorio, pero no se logró establecer la continuidad del mismo.

Se desarrollaron reuniones con la **Unidad de Alfabetización Laboral** con el objetivo de conocer el trabajo que realizaba cada proyecto y así buscar puntos de confluencia. Hacia fines de diciembre el equipo coordinador de UAL realizó una propuesta al equipo de UREPs para la formación de los educadores que trabajan en este proyecto. Se acordó que las coordinadoras de UAL enviarían al equipo de UREPs la sistematización realizada sobre el proyecto y una serie de posibles contenidos para integrar la malla curricular del curso que solicitan. En futuras reuniones se ajustará la propuesta y el anclaje institucional que se considere conveniente para su desarrollo.

En relación al **Proyecto Rumbo** se llevaron a cabo dos reuniones, una de ellas tuvo como objetivo el intercambio de los objetivos de cada proyecto, la otra estuvo relacionada con la necesidad de generar una propuesta de formación para personas con experticia técnica, pero que no tuvieran formación docente y estuvieran interesados en llevar adelante actualizaciones profesionales.

Se realizaron también reuniones de trabajo con integrantes del equipo de **FPB Comunitario (INFAMILIA)**. Se presentó la posibilidad de desarrollar encuentros regionales en conjunto y posteriormente generar instancias de formación con psicopedagogas. Ninguna de estas propuestas logró concretarse.

En el caso del trabajo con **Procesos Industriales**, los resultados fueron acordes a lo esperado y han apoyado en forma permanente el desarrollo del proyecto. Se lograron concretar dos cursos de formación en Entornos Virtuales de Aprendizaje que serán de gran importancia para el desarrollo futuro del trabajo de UREPs. Asimismo han brindado soporte a los entornos virtuales utilizados en los cursos desarrollados por Elsa Gatti, Jaime Biella y Artemilson Lima y han colaborado en el diseño gráfico de banners y logos.

Una vez que el grupo de trabajo de UREPs de la Escuela La Blanqueada eligió el tema Lectura, se estableció contacto con la **Inspectora Técnica Ana Gómez**. La Inspectora se mostró interesada en participar de la propuesta y formó parte de varias instancias de encuentro del grupo de trabajo, aportó bibliografía sobre la temática, facilitó el contacto y participó de las instancias de reunión con el Proyecto PROLEE. En agosto de 2012 se presentó el proyecto y se les comentó sobre esta experiencia en una reunión realizada con el propósito que estuvieran informados sobre UREPs a los **Inspectores Técnicos**.

Así como en la Escuela La Blanqueada resultó relevante recurrir a otros agentes externos a UREPs, esto también sucedió en relación a las Escuelas Paso de la Arena, Escuela Agraria Florida y Escuela Superior de Informática. Tanto en Paso de la Arena como en la Escuela Superior de Informática surgió como tema de interés, aunque con matices propios del contexto, el tema Diversidad. En ese sentido se recurrió a la **Comisión de Educación Inclusiva radicada en Educación Básica**. El Equipo de la Comisión y la Directora de Programa accedieron a desarrollar talleres en las escuelas mencionadas. Cabe destacar que se cumplieron las expectativas de los docentes por lo que sería de interés continuar trabajando con este equipo si los temas seleccionados por los docentes así lo ameritaran.

Finalmente, en la Escuela Técnica Las Piedras surgió como tema de interés Convivencia, por lo que se realizó una reunión con el entonces **Consejero Javier Landoni**, por ser él el representante de la institución encargado del tema: convivencia y participación. A partir de esta reunión se concretó un Taller sobre Convivencia con Verónica Dentone y Beatriz Cosina y se articuló para el desarrollo de un Ciclo de Talleres con el equipo del Programa PROPIA del **INAU**.

3.3.2 Establecer vínculos interinstitucionales

El proyecto se propuso generar vínculos con diferentes instituciones. Durante el año 2012 se realizaron reuniones con acuerdos formalizados con Plan Ceibal y el Consejo de Formación en Educación.

Se gestionaron múltiples reuniones con la Dirección de Formación, asistentes de área Educación y la gerencia de Desarrollo Social. El resultado de estas reuniones implicó el trabajo conjunto en el proyecto Aprender Todos (UTU Paso Carrasco), Ceibal Piensa (Antonio Rodríguez de las Heras, Tiao Rocha), así como la entrega de equipos.

La presencia del catedrático español se concretó en el marco de un encuentro nacional de UREPs denominado Jornada de Formación Transformación de escenarios culturales y tecnológicos.

A partir del vínculo generado con el Consejo de Formación en Educación se estableció un acuerdo de trabajo entre esta institución y el CETP, en el marco de la función de extensión.

En este contexto, en la ciudad de Salto durante octubre y noviembre de 2012 se concretaron instancias

de formación dirigida a “nóveles docentes” sobre entornos virtuales de aprendizaje.

A partir de una demanda de la Escuela Técnica Las Piedras sobre la temática Convivencia se implementó con el proyecto PROPIA del INAU el desarrollo de un Ciclo de Talleres sobre Perspectiva de Derechos y Participación infantil y adolescente.

También se han establecido vínculos, con profesionales que ocupan o han ocupado cargos en instituciones educativas y del mundo del trabajo, referentes a la articulación entre educación y trabajo: Ema Massera (Investigadora) Claudio Iturra (PIT- CNT)

3.4 Formación de docentes

3.4.1 Formación interna del equipo UREPs

La estructura del Proyecto implica varios niveles de formación. Uno de estos refiere a la formación de los integrantes del equipo UREPs, quienes a su vez facilitan instancias de formación en los centros educativos.

La gestión para la formación interna del equipo UREPs antecede a su conformación. Los cursos: Educación y Trabajo a cargo de los Profs. Jaime Biella y Artemilson Lima, así como el curso Formación en Servicio desarrollado por la Profesora Elsa Gatti fueron acordados por el Equipo de Dirección de Planeamiento Educativo durante el año 2011.

El Curso Educación y Trabajo se desarrolló entre noviembre de 2011 y marzo de 2012. La propuesta implicó dos instancias presenciales y trabajo virtual en la plataforma del Campus de UTU.

Según la perspectiva de los integrantes de UREPs las instancias de trabajo de carácter presencial fueron interesantes en cuanto a la posibilidad de conocerse entre sí y comenzar a intercambiar ideas.

En relación a la propuesta curricular del curso, implicó temas diversos tales como: trabajo, lenguaje y educación, educación basada competencias, contextualización y aprendizaje significativo, entre otros. Asimismo se trabajó en relación a la etapa diagnóstica que realizarían los equipos territoriales de UREPs.

La diversidad de temas abordados y la forma en la que se desarrolló la propuesta derivó en la dificultad de comprender el eje central del curso. Finalmente, el desarrollo del trabajo a distancia no resultó de acuerdo a lo esperado dado que los formadores no pudieron responder en concordancia con los tiempos estipulados e incluso no lograron evaluar los procesos de trabajo tal como había sido acordado con los grupos de trabajo de UREPs a pesar de la insistencia por parte del Equipo Coordinador. En síntesis, si bien este curso fue relevante para la conformación del equipo, presentó varias dificultades.

El Curso Formación en Servicio a cargo de la Profesora Elsa Gatti abordó el tema Formación Permanente considerando el enfoque histórico - vivencial entre los meses de febrero y mayo de 2012. Los contenidos del curso en un comienzo fueron acordados con el Equipo de Dirección de Planeamiento Educativo, pero a través de su desarrollo también se consideraron sugerencias del Equipo Coordinador del Proyecto. Los encuentros presenciales fueron de carácter mensual e implicaron el desarrollo de tareas fuera de esos espacios. A partir de la gestión de la docente a cargo en los encuentros de trabajo se contó con la presencia de Gabriel Kaplún y del Mtro. Miguel Soler quienes enriquecieron la propuesta. A su vez, se desarrolló un Foro de Discusión en la Plataforma de Procesos Industriales.

El curso habilitó la mayor integración entre los integrantes del Equipo UREPs e implicó un primer acercamiento al tema formación permanente, por lo que fue valorado positivamente.

Finalmente se desarrollaron dos cursos en coordinación con el equipo del Campus Virtual de UTU sobre Entornos Virtuales de aprendizaje y tutorías virtuales. El curso estuvo a cargo de los docentes: Alejandro y Yamandú y coordinado por Gabriela Castro y Pablo Mayer

Los integrantes del Equipo Coordinador si bien realizaron el seguimiento de los cursos no actuaron como participantes activos en la modalidad a distancia, dado que se consideró podría implicar dificultades por no desarrollar el mismo rol que los demás integrantes del equipo.

3.4.2 Formación de docentes del CETP

El eje del proyecto es la formación permanente de los docentes del CETP. Por lo tanto, el trabajo en territorio implica identificar temas y necesidades relativas a la práctica educativa en su contexto. Si bien existen distintas alternativas para desarrollar esta tarea, se ha optado por un método que se presenta en el siguiente punto.

3.4.2.1 Etapas del trabajo en territorio

El Equipo UREPs ha acordado las siguientes etapas para organizar el inicio del trabajo en territorio:

- **Reunión** del equipo UREPs regional, un integrante del equipo coordinador, **inspecciones regionales, direcciones escolares y un representante de ATD del centro**. El objetivo de esta reunión es la presentación del proyecto y la proyección de su presentación a los docentes del centro.

- **Presentación** del proyecto a **docentes de los centros**.

Se acuerda primer encuentro de trabajo con docentes.

- **Primer encuentro con docentes** interesados en participar del espacio de las UREPs.

Se comienza a definir el o los temas a trabajar y se coordinan días y frecuencia de encuentro con docentes (grupo de trabajo).

- **Segundo encuentro** con grupo de trabajo. Se comienzan a definir modalidades² para abordar las temáticas elegidas y se elabora un primer borrador del plan de acción. Se intercambia el primer borrador del plan de acción con el Equipo Coordinador.

- **Tercer encuentro** con docentes para discusión del plan de acción y retroalimentación final.

Se procura que los encuentros con los docentes se realicen con una frecuencia quincenal o mensual, pero esto varía de acuerdo a las realidades de los centros.

En los encuentros siguientes se implementa el Plan de acción acordado y se ajusta de acuerdo al desarrollo del proceso.

3.4.2.1.1 Presentación del Proyecto a Inspecciones Regionales y Direcciones Escolares

Las **reuniones de las unidades con las Inspecciones Regionales, Direcciones Escolares y representantes de ATD** en general se llevaron adelante sin dificultades. El proyecto en estas instancias fue considerado relevante y no se vislumbró resistencia. Estas instancias permitieron al equipo UREPs informarse sobre la existencia o no de espacios de coordinación en los que se pudiera trabajar, así como permitieron obtener la perspectiva de los equipos de dirección sobre las instituciones. Se valora como positiva la presencia de representantes de ATD en las instancias en las que esto fue posible.

En los últimos meses del año se realizó la reunión con varios directores de una misma región con miras a acordar con ellos en qué centros resultaba oportuno comenzar a desarrollar el Proyecto y en qué momento del año.

3.4.2.1.2 Presentación del Proyecto a Docentes de los centros

La **presentación del Proyecto a docentes de los centros** es valorada por los grupos de trabajo que participaron de las UREPs como aceptable. La situación con respecto a esta etapa ha variado entre un centro y otro. En algunos casos, se realizó en el marco de una Sala Obligatoria pero aún así no se logró convocar a todos los docentes de los centros (tarea de la que fue responsable en todos los casos el equipo de dirección). En otros casos la presentación del proyecto a docentes se realizó en los espacios

²

de coordinación y en varias instancias en un mismo centro en las instituciones en las que existía más de un espacio de coordinación instalado. Si bien, existieron diferencias entre las presentaciones en los distintos centros, no se puede sostener que una u otra forma de convocar haya implicado el desarrollo de una presentación más ó menos acorde.

Si bien la **presentación del Proyecto** fue valorada como positiva por los integrantes de los grupos de trabajo, se entiende que puede lograrse mayor efectividad en estas instancias. Para ello, por ejemplo se propone desarrollar material gráfico que lo describa, con miras a que los docentes puedan entenderlo con mayor detenimiento. A su vez, este material será de utilidad para convocar a los grupos de trabajo de UREPs a los docentes que no hayan participado de las instancias de presentación del proyecto.

3.4.2.1.3 Primera reunión de trabajo con docentes de los centros

Con respecto a la **convocatoria** a la primera reunión del grupo de trabajo, resultó más sencillo en aquellos lugares en los que ya existía un espacio de coordinación institucionalizado. A partir de esta experiencia varias escuelas han acordado con los equipos de UREPs fijar un espacio de coordinación desde el momento en el que los docentes toman sus horas, con miras a que este espacio efectivamente funcione. Cabe mencionar que los espacios de trabajo de UREPs no se desarrollan en todos los espacios de coordinación, sino que se acuerda con los docentes y los equipos de dirección trabajar con una frecuencia quincenal o mensual.

En el **primer encuentro de trabajo con docentes se pretende acordar el tema** sobre el que se iba a realizar el proceso formativo. En algunos casos esta acción implicó más de un encuentro, por surgir más de un tema de interés en la primera instancia de trabajo y por la dificultad de generar acuerdos colectivos.

Hubo varios grupos de trabajo que durante el proceso de formación entendieron que el tema que decidieron en su momento no era el que más se ajustaba a sus necesidades, ejemplo de ello fueron la Escuela Lockhart y la Escuela Técnica de Florida. Este hecho es concebido por el equipo no como problema sino como consecuencia del proceso de formación desarrollado.

Los temas que trabaja UREPs junto a los grupos de trabajo son de carácter transversal, esto implica que no se abordan temáticas propias de alguna disciplina específica, por ser estos competencia de los Inspectores Técnicos. En el caso del tema Lectura, se consideró adecuado trabajarlo por ser un tema que atraviesa a todas las disciplinas. En este caso se trabajó en conjunto con la Inspectora Técnica de Idioma Español Ana Gómez.

3.4.2.1.4 Modalidades de trabajo

Tal como se mencionó anteriormente una vez decidida la temática de interés resulta necesario definir las modalidades de trabajo. Se entiende modalidad como una estrategia que ayuda a organizar la dinámica de trabajo con los docentes que participan de los procesos formación permanente.

Las posibles modalidades para el desarrollo de los procesos de formación permanente en los grupos de trabajo de UREPs fueron trabajadas en Encuentros Nacionales con todos los equipos territoriales.

A modo de ejemplo, alguna de las modalidades de trabajo propuestas fueron:

- Foros
- Grupos de estudio
- Proyectos
- Coloquios
- Conferencias
- Talleres
- Cursos semipresenciales
- Creación y relatos de experiencias docentes

La complejidad del trabajo en territorio nos ha conducido en múltiples ocasiones ha combinar y adaptar las modalidades en función de los emergentes. Asimismo se han integrado actores externos a UREPs que aportaron en determinadas etapas de los procesos de formación su saber específico en relación a las temáticas trabajadas.

Instancias de Formación realizadas por actores externos al equipo UREPs

- **30 de junio:** Escuela Lockhart. Dificultades de Aprendizaje. Psicopedagoga Gabriela Garibaldi.
- **30 de junio:** Escuela Técnica de las Piedras. Taller sobre comunicación y vínculos. Beatriz Cocina y Verónica Dentoni.
- **4 de julio:** Escuela Sup. de Com. La Blanqueada. Posibilidades y desafíos a la hora de comprender un texto - PROLEE.
- **21 de agosto - 25 de setiembre y 9 de octubre:** Escuela Técnica de las Piedras. Ciclo de Talleres sobre perspectiva de Derechos y Participación infantil y adolescente PROPIA - INAU.
- **12 de setiembre y 3 de octubre de 2012:** Escuela Técnica de Mercedes - Blanes Viale. Estrategias de aprendizaje que favorecen un pensamiento complejo. Beatriz Centurión.
- **19 y 20 de setiembre:** Encuentro Nacional. Transformación de escenarios culturales y tecnológicos. Antónío Rodríguez de las Heras.
- **28 de setiembre - 5, 12 y 19 de octubre:** Escuela Técnica Flor de Maroñas. Espacio de intercambio de Experiencias Docentes. Antropóloga Luciana Vieytes.

- **31 de octubre, 14 y 28 de noviembre.** Escuela Superior de Salto. Jornadas de Formación: desafíos educativos del actual contexto digital. Prof. Rosa Durán. Silvia Ferreira. Laura Silva. María del Carmen Silva.
- **12 de noviembre:** Escuela Superior de Informática. Jornadas de Trabajo sobre TIC: Nicolás Jodal (CEO de ARTECH - Genexus)
- **13 y 27 de noviembre:** Escuela de Administración y Servicios de Salto. Jornadas de Formación: desafíos educativos del actual contexto digital. Prof. Rosa Durán. Silvia Ferreira. Laura Silva. María del Carmen Silva.
- **13 y 14 de noviembre:** Antel - INET. Primer Foro Nacional de UREPs - Perspectivas de la Formación Permanente en Educación

El equipo coordinador de UREPs en instancias puntuales del proceso realizó talleres sobre temáticas específicas: planificación, uso educativo de las TIC, evaluación, convivencia, etc.

Es importante mencionar que el equipo coordinador no ha participado de instancias de formación en el marco de la institución. Por dichos motivos consideramos oportuno el desarrollo de un proceso de formación en relación al Proyecto UREPs para el Equipo coordinador en el año 2013.

3.4.3

Encuentros Nacionales del proyecto UREPs

El equipo UREPs considera relevante generar encuentros de carácter nacional que favorezcan el encuentro presencial con los distintos actores del CETP. Se pretende que estos encuentros sean instancias de intercambio y potenciación de perspectivas sobre temas educativos de interés, así como de fortalecimiento de vínculos interpersonales.

Se procura que en estas instancias los docentes en situación de trabajo, logremos reflexionar y analizar temáticas educativas con fundamentos teóricos sobre las prácticas.

Durante al año 2012 se realizaron 2 encuentros nacionales.

El primer encuentro Nacional denominado **Transformación de escenarios culturales y tecnológicos. Digitalidad**, nuevas formas de lectura y escritura se desarrolló los días 19 y 20 de setiembre. En esas instancias de trabajo participó un representante de cada centro educativo, directores e inspectores. Contamos con la presencia de Antonio Rodríguez de las Heras (Catedrático de la Universidad Carlos III de Madrid) quien realizó valiosos aportes para reflexionar sobre la construcción de nuevos escenarios educativos.

A partir de los insumos producidos en ese encuentro (registrados en la web de UREPs), se generaron instancias de trabajo en los centros educativos que posteriormente fueron intercambiadas por medio de un dispositivo virtual (mural interactivo). De esta manera se propuso una metodología de trabajo de carácter nacional y local, que propició un proceso de formación acorde a la filosofía del Proyecto UREPs.

El segundo encuentro Nacional consistió en el Foro Nacional de UREPs: **Perspectivas de la Formación Permanente en Educación** los días 13 y 14 noviembre. Participaron de este evento los docentes que conformaron los grupos de trabajo de UREPs en los centros educativos y otros actores del subsistema. El objetivo del foro consistió en intercambiar experiencias de formación permanente y generar un debate nacional sobre la situación de la formación permanente desde la perspectiva de docentes del sistema educativo uruguayo.

Durante el foro se desarrollaron distintas modalidades de trabajo: talleres, intercambio de experiencias, debates y conferencias. Los conferencistas invitados fueron: Juan Grompone, Ema Massera y Margarita Luaces.

Los trabajos expuestos por los docentes fueron posteriormente publicados en página Web de UREPs.

Rol del equipo coordinador en relación a los proceso de formación desarrollados

Durante el año 2012 el equipo coordinador desarrolló diversas estrategias en relación al trabajo en territorio del proyecto. Se destacan entre las actividades implementadas la planificación de los encuentros nacionales. El equipo coordinador fue responsable de coordinar con los docentes las instancias de formación para los integrantes regionales de UREPs y de trazar líneas estratégicas para el trabajo en territorio. En este sentido se desarrollaron propuestas concretas para ajustar con los equipo regionales en dichas instancias, en relación a las etapas iniciales de trabajo en los centros, así como en cuanto a los instrumentos de planificación, monitoreo, evaluación y ejes de sistematización, entre otros aspectos.

A su vez, el equipo coordinador durante el año 2012 desarrolló las consignas de trabajo para los encuentros nacionales realizados y fue junto a Secretaría responsable de la organización de estos eventos. Para el año 2013 se proyecta incrementar la participación tanto en la organización como en la elaboración de las consignas de los equipos regionales de UREPs.

En relación al trabajo en los centros educativos, como ya fue mencionado, el equipo coordinador acompañó en las distintas etapas de presentación del proyecto. Asimismo desarrolló reuniones con los equipos de trabajo para informarse sobre las características propias de los procesos de formación que se estaban desarrollando en las distintas regiones y con el propósito de pensar junto a los equipos posibles estrategias para continuar el trabajo.

Otra de las tareas desarrolladas por el equipo coordinador consistió en realizar los vínculos intra e interinstitucionales. Para el año 2013 se pretende que esta tarea también sea parte de la agenda de los equipos regionales, especialmente en lo que refiere a las instituciones locales.

Con respecto a la gestión para los procesos de formación desarrollados en territorio, el equipo coordinador se encargó del diseño de materiales de difusión de las jornadas y gestionó el contacto y la contratación de especialistas en los casos que esto fue necesario.

Para el año 2013 el equipo coordinador se propone incrementar tanto las instancias de trabajo en sede con los equipos como el acompañamiento en instancias de encuentro de los grupos de trabajo en territorio.

IV - GESTIÓN DEL PROYECTO

La gestión del proyecto implica llevar adelante un conjunto de actividades conducidas conscientemente, donde la cooperación y disposición de los diferentes actores es indispensable para el logro de los objetivos y fines del proyecto.

Debido a la reciente implementación del proyecto y a su dependencia financiera con organismos internacionales la coordinación general trabaja en este sentido en dependencia directa con el Programa PAEMFE.

La gestión realizada para el programa PAEMFE es la siguiente:

Programa PAEMFE

La dependencia financiera con el programa será hasta el año 2014³ inclusive. Las tareas implican:

-Contrato de recursos humanos en tiempo y forma para estimar presupuesto anual. Para ello es necesario el armado de los llamados correspondientes para los tres perfiles, conformación del tribunal para corrección de carpetas y el desarrollo de entrevistas. Las listas con el orden de prelación generan un número de expediente, para su posterior aprobación por parte del Consejo. Este trámite lleva un tiempo de seguimiento de expedientes por parte de la coordinación general y secretaria. Una vez aprobado, debe ser publicado en página web. Luego se procede a elección de horas, previo acuerdo con Inspección Regional.

Una vez que ingresan los nuevos integrantes, PAEMFE pide la lista de los mismos para verificar presupuesto.

-PAEMFE solicita rendiciones bimensuales donde debe explicitarse diferentes rubros (traslado, alimentación, alojamiento) así como rendiciones en tiempo y forma en caso de haber actividades nacionales, correspondientes a las partidas que hayan sido entregadas en el transcurso del año.

La coordinación general mantiene informado mensualmente al programa sobre la capacidad de adecuar los recursos humanos y materiales a los fines del proyecto.

- Por otro lado. PAEMFE solicita se realice la entrega de informes semestrales detallando minuciosamente las actividades realizadas a nivel regional y nacional, aportando información sobre cantidad de participantes, origen de los exponentes, información relacionada con rubro transporte, alimentación, alojamiento. Esta tarea debe realizarse con extremo cuidado por parte de secretaría y de la coordinación del proyecto.

Codicen: RRHH y Proyecto Sueldo

El vínculo con RRHH implica coordinación relacionada con información de los docentes integrantes del

³ Después de esta fecha CETP asume la responsabilidad financiera en lo que respecta al contrato de recursos humanos.

Proyecto Ureps: ficha de declaración funcional, ficha de funcionario de Codicen, ficha de BPS y formularios B y C. Esta documentación es elevada por parte de Secretaria de UREPs los responsables de Recursos Humanos- Codicen. El contacto es continuo debido a: altas y bajas de docentes en el proyecto, entrega de partes mensuales del equipo territorial, contrato de especialistas nacionales e internacionales.

Proyecto Sueldo

La coordinación gestiona con la sección responsable del Proyecto Sueldo el pago en tiempo y forma de las horas de los docentes. Las altas de los docentes, con toda la documentación correspondiente es suministrada por Recursos Humanos a Proyecto Sueldo.

El equipo de Codicen está en contacto con la coordinación supervisando nombres, cédulas de identidad y cantidad de horas que poseen los docentes en el proyecto.

La gestión del proyecto está dedicada fundamentalmente a la resolución de emergentes. Estos están vinculados al camino que está construyendo la UREPs en territorio, y a nivel central. Se trata que las dificultades se vean transformadas en soluciones simples operativas para el proyecto. Muchas veces el dinamismo se ve obstaculizado por tiempos institucionales que exceden nuestra responsabilidad, pero no nuestra voluntad de solución.

Se ha dedicado mucho tiempo para entender la dinámica de Paemfe, problema que ha ocasionado ciertos trastornos de funcionamiento, concretamente lo relacionado a la contratación de especialistas nacionales y extranjeros. Los términos de referencia del programa no se ajustan a las necesidades del proyecto, por ejemplo el pago a especialistas que se hallan fuera de actividad laboral, no pueden contratarse salvo que tengan abierta empresa unipersonal. Esto es un inconveniente porque en general las personas con trayectoria en este ámbito no son las más jóvenes, ni son profesionales con empresa operativa ante DGI.

Por otro lado las rendiciones mensuales de actividades nacionales y regionales demandan mucho tiempo y dedicación que se extrae de las horas de creación y producción al proyecto.

IV- SISTEMA DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN

La puesta en funcionamiento del proyecto requirió del diseño de instrumentos que facilitaran el acceso, organización y análisis de la información antes, durante y una vez finalizada la ejecución del trabajo. A su vez, se desarrollaron técnicas que tuvieron como finalidad reflexionar, teorizar y valorar los procesos de trabajo en relación a los objetivos del proyecto.

Instrumentos de monitoreo

El monitoreo tiene como finalidad recoger y analizar información sobre el proceso de trabajo simultáneamente a su desarrollo. Los instrumentos diseñados con dicha finalidad son completados durante los procesos de formación que ocurren en los centros o inmediatamente después de su ejecución.

Ficha de Registro

El objetivo de este instrumento es el registro de cada instancia de trabajo en territorio aspectos tales como las actividades desarrolladas y sus antecedentes, la convocatoria, acuerdos generados, proyecciones y un análisis sobre el trabajo del Equipo.

El equipo coordinador recibió mensualmente estas fichas y las consideró para el acompañamiento de los procesos en territorio.

Planificación de encuentros

Las planificaciones de encuentro permiten plasmar las estrategias que se pretenden desarrollar en territorio mediados por la reflexión sobre la propia práctica.

Así como los integrantes de los equipos regionales realizan la planificación de encuentros, el equipo coordinador planifica los encuentros mensuales de UREPs, reuniones inter e intrainstitucionales, trabajo en territorio con los equipos y grupos de trabajo que así lo requieren

Planificación del proceso de trabajo

Este instrumento tiene como intención establecer acuerdos entre los integrantes de UREPs y los docentes que participan de los grupos de trabajo en relación al proceso de formación a desarrollar durante el año.

En el año 2012 este instrumento fue presentado cuando el trabajo ya había comenzado, por lo que en general se implementó con los grupos de trabajo que comenzaron a desarrollarse a partir de ese momento. Los equipos territoriales de UREPs consideraron este instrumento de relevancia para desarrollar procesos de formación organizados, por lo que es oportuno su implementación desde el inicio de los procesos de trabajo.

Instrumentos de Evaluación

La evaluación tiene como propósito realizar valoraciones sobre los procesos desarrollados, recogiendo la perspectiva de diversos actores involucrados. En este sentido se desarrollaron instrumentos que permitieron recoger la percepción de los docentes de los centros sobre la calidad del trabajo y acerca del desempeño de los trabajadores que integran las UREPs.

Asimismo, el equipo UREPs realizó autoevaluaciones y luego fue evaluado por los coordinadores.

Todas estas modalidades integradas pretenden consolidar un sistema que permita reflexionar y tomar decisiones sobre la implementación del proyecto.

Evaluación de procesos de trabajo

La evaluación de los procesos de trabajo desde la perspectiva de los docentes de los centros educativos consistió en una encuesta que contempló distintos aspectos del proceso en sí y el desempeño de los integrantes de UREPs.

En líneas generales los docentes de los centros manifestaron conformidad con los procesos de formación y con el desempeño de los integrantes del Proyecto UREPs. A su vez, en los encuentros nacionales y en otras instancias de trabajo inspectores, directores y docentes manifestaron entusiasmo por la propuesta.

Durante el año 2013 se propone realizar esta evaluación, tal como lo solicitaron integrantes de los equipos territoriales de UREPs, en más de una oportunidad durante el año.

Evaluación de integrantes de UREPs

En función que los contratos de todos los trabajadores de UREPs son de carácter anual, renovables contra informe positivo, se desarrollaron las evaluaciones de desempeño. Estas fueron desarrolladas en dos etapas: autoevaluación e informe del equipo coordinador. Ambos instrumentos fueron aprobados por el Consejo.

La función de la autoevaluación persigue un doble propósito: reflexionar sobre las prácticas y generar insumos para su análisis. El informe del equipo coordinador tiene como finalidad explicitar su perspectiva sobre el desempeño de cada uno de los integrantes de UREPs.

Al finalizar el proceso de evaluación de desempeño el equipo coordinador considera que en los informes de evaluación debió motivar más a los integrantes que continúan en el proyecto.

Sistematización

El objetivo del proceso de sistematización fue que los integrantes de UREPs analizaran el trabajo del año 2012 teorizando sobre la práctica. Para el desarrollo de este proceso se eligieron como ejes de sistematización: la noción de formación permanente, el rol del integrante de UREPs, aspectos institucionales relevantes para el desarrollo de la tarea. A partir de esta consigna cada equipo regional produjo un texto⁴ con los criterios que concibieron pertinentes. El equipo coordinador considera que los trabajos producidos en este contexto denota análisis crítico y aportes teóricos significativos para repensar la tarea.

⁴ Los trabajos se pueden consultar en el anexo.

V- SISTEMA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

Durante el año 2012 se realizaron una serie de acciones que no estaban planificadas pero que resultaron significativas para la implementación del proyecto.

Se han desarrollado distintos medios de comunicación para difundir información de interés del proyecto y potenciar la interacción con docentes de las escuelas:

Diseño y desarrollo del sitio Web del proyecto: <http://ureps.webnode.es/>

Creación de una intranet soporte de la información del proyecto.

Creación de materiales de difusión: banners, tríptico, cartelería, etc.

Disponer en tiempo y forma de la información generada durante la implementación y desarrollo del proyecto es una gran oportunidad para la toma de decisiones a la vez que evita la duplicación de esfuerzos. Es una tarea compleja debido a los grandes flujos de información utilizada pero el establecimiento de criterios de clasificación, organización y almacenamiento bajo determinados criterios ha permitido generar un sistema de gestión de la información.

VI- CONCLUSIONES Y PROYECCIONES

El año 2012 fue la etapa de instalación del proyecto. Esto implicó que gran parte de los esfuerzos se dedicaran a la conformación del equipo, su formación, el diseño de estrategias, técnicas e instrumentos para el trabajo en territorio. Asimismo constituyó una etapa sustancial para el aprendizaje por parte del equipo con respecto a lógicas institucionales en las que desarrolla el proyecto y su gestión.

Con respecto a la conformación de los equipos, este continúa siendo un tema sustancial para el desarrollo del proyecto. Se realizarán llamados a elección de horas y de ternas con la expectativa de saldar este problema.

En relación a la formación de los integrantes de UREPs se considera que fue intensa y sustancial para la apropiación del proyecto en relación al vínculo entre educación, formación permanente trabajo y a entornos virtuales de aprendizaje.

Durante el año 2013 se implementará un proceso de formación en el que los propios integrantes del equipo abordarán temáticas relativas al proyecto de acuerdo a sus intereses y experiencias profesionales. Estas instancias se desarrollarán en los encuentros mensuales del proyecto. A su vez, se pretende desarrollar instancias de formación con especialistas externos, de acuerdo a los intereses y necesidades de todo el equipo.

La dinámica de trabajo en proyectos impulsada por este subsistema intenta o ha intentado que los

profesionales que participan en la política educativa se apropien de la misma para poder transformarla, y no que los actores educativos sean simples objetos de las diferentes políticas educativas. En este sentido, cuando desde el proyecto se dice reinterpretar prácticas, se está impulsando a que el colectivo de profesionales sean quienes ponen en marcha la política educativa del centro.

Durante el año 2012 se desarrollaron procesos de formación permanente en veinticinco centros del CETP. La metodología aplicada implicó importantes esfuerzos para la instalación de los espacios de trabajo del proyecto.

El desarrollo de tareas entre un encuentro y otro, por parte de los docentes de los centros presentó dificultades, dado que la cantidad de producción fue escasa.

Las agendas de los centros generaron que en algunos casos los encuentros realizados fueran escasos, por lo que los procesos de formación no pudieron ser desarrollados de la manera esperada.

Desde principios del 2013 se le han encomendado tareas a las UREPs que pretenden resolver problemáticas de relevancia institucional, tales como la formación de los docentes que comienzan a trabajar por primera vez en UTU⁵.

La instalación de los grupos de trabajo de UREPs resultó compleja en varios centros porque no existen espacios legitimados específicos para esta tarea. En algunos casos se ha utilizado la coordinación, en otros se ha implementado esta actividad fuera del horario de trabajo de los docentes y en algunos no se ha logrado instalar el espacio.

Para el año 2013 se han logrado avances en relación a este tema dado que los directores de algunos centros han manifestado interés en el proyecto y en facilitar los espacios. No obstante en algunas escuelas la problemática planteada seguirá presente, lo que llevará a buscar nuevas estrategias y acuerdos.

En la evaluación de los procesos de trabajo, si bien se evidencia conformidad con el proyecto, nos parece que el instrumento no se aplicó de forma oportuna en todos los grupos, lo cual implica pensar en otra estrategia o momento de implementación.

Se ha realizado una apuesta a conocer identificando diferentes proyectos que forman parte del CETP y de otras instituciones. Hemos logrado capitalizar recursos internos y externos enriqueciendo la tarea. Para el año 2013 se pretende continuar esta línea de trabajo.

La elaboración de las sistematizaciones por parte del equipo de trabajo territorial, no en todos los casos

⁵ El desafío consistirá en articular estas tareas con el trabajo en los centros.

da cuenta de procesos de formación, este insumo nos permite ajustar la metodología de llegada a los centros.

Realizar la evaluación de los integrantes del equipo UREPs ha resultado un desafío desde el punto de vista profesional por parte del equipo coordinador. Con el apoyo de la Dirección de Planeamiento y posterior aprobación del Consejo este trabajo es tomado como antecedente para evaluar a otros proyectos, así como a todo el personal de Planeamiento Educativo del CETP. El instrumento de autoevaluación y evaluación pretende ser ajustado durante este año con externos al proyecto.

VI- ANEXOS

- Planificación Anual 2012
- Sistematización de los distintos equipos de UREPs