**PROGRAMA FORMACIÓN DE FORMADORES 2025**

**CURSO 1** “**Formación del adulto en la era digital: estrategias innovadoras para el aprendizaje”**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **SECCIONES DE LA EVALUACIÓN** | **CANTIDAD DE PREGUNTAS** | **PUNTAJE** | **TIEMPO** |
| **EVALUACIÓN DE ENTRADA Y SALIDA** | 1. **EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS** | **06 preguntas** | **06 puntos** | **15 minutos** |
| 1. **EVALUACIÓN DE ANÁLISIS Y REFLEXIÓN CRÍTICA DEL FORMADOR** | **03 preguntas** | **9 puntos** | **60 minutos** |
| 1. **EVALUACIÓN DEL NIVEL ACTITUDINAL E INTEGRIDAD DEL FORMADOR** | **01 pregunta** | **5 puntos** | **45 minutos** |
|  | | | **100 puntos** | **120 minutos** |

**SECCIÓN I: EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nº** | **Contenido** | **Unidad y Sesión** | **Pregunta (Caso)** | **Alternativas** | **Retroalimentación** |
| **1** |  |  | Gabriel y Francesca cuentan con mucha experiencia en formación de docentes. Han participado como formadores en diferentes programas como: PLANCAD, PEAR, PRONACAFP, entre otros. Sin embargo, durante todo eso tiempo les faltó investigar sobre la evolución histórica del concepto de andragogía. **Ayuda a Gabriel y Franchesca a encontrar quién de los siguientes autores popularizo el término y formalizó la andragogía como una teoría del aprendizaje adulto.**  **(2 pts.)** | 1. Alexander Kapp | **INCORRECTO.** Alexander Kapp acuñó el término "andragogía" en 1833 para referirse a la necesidad de un enfoque específico para la educación de adultos, diferenciándolo de la pedagogía. Sin embargo, no fue él quien lo popularizó ni formalizó como una teoría distintiva del aprendizaje adulto. Para reforzar tu aprendizaje, te invitamos volver a revisar el Fascículo U1S1 |
| 1. Eugen Rosenstock-Huessy | **INCORRECTO.** Eugen Rosenstock-Huessy introdujo el concepto de andragogía en Alemania a principios del siglo XX y enfatizó la importancia de la experiencia del adulto en el proceso de aprendizaje. No obstante, no se le atribuye la popularización ni la formalización de la andragogía como una teoría distintiva del aprendizaje adulto. Para reforzar tu aprendizaje, te invitamos volver a revisar el Fascículo U1S1 |
| 1. Malcolm Knowles | **CORRECTO.** Malcolm Knowles es ampliamente reconocido como el pionero que popularizó y formalizó la andragogía en el mundo anglosajón, definiéndola como una teoría distinta de la pedagogía en la década de 1970. Él estableció sus principios fundamentales, como la necesidad de saber, el autoconcepto, la experiencia, la disposición para aprender y la orientación del aprendizaje. |
| **2** |  |  | Luis y Silvia son dos formadores de docentes que se acaban de incorporar al “Programa de Mejora Continua – DRE Ucayali”. Entre una de las discusiones colegiadas, surgió encontrar las diferencias entre pedagogía y andragogía. **¿Cuáles son las diferencias entre pedagogía y andragogía?**  **(2 pts.)** | 1. La andragogía se basa en un modelo donde el profesor es el centro y guía el aprendizaje, mientras que la pedagogía promueve un aprendizaje más colaborativo y autodirigido por el adulto. | **INCORRECTO.** La pedagogía se centra en la enseñanza a niños, con el profesor dirigiendo activamente el proceso y asumiendo un aprendiz dependiente. En contraste, la andragogía se enfoca en el aprendizaje de adultos, quienes participan activamente en su propio aprendizaje, buscando la autodirección y autonomía. Para clarificar estas distinciones, te invitamos a revisar el Fascículo U1S2. |
| 1. En la pedagogía, tradicionalmente centrada en la educación de niños, se asume que el aprendiz es dependiente del instructor. En contraste, la andragogía reconoce que los adultos son aprendices autónomos y autodirigidos, con una rica experiencia previa que constituye una base fundamental para el nuevo aprendizaje. | **CORRECTO.** La pedagogía se enfoca en la enseñanza a niños, donde se asume que el aprendiz es dependiente del instructor y la motivación es principalmente externa. En contraste, la andragogía reconoce que los adultos son aprendices autónomos y autodirigidos, con una rica experiencia previa que es un recurso valioso para el aprendizaje, y su motivación es principalmente interna |
| 1. La andragogía es el arte y la ciencia de enseñar a los niños, mientras que la pedagogía es el arte y la ciencia de ayudar a los adultos a aprender. | **INCORRECTO.** La pedagogía es el arte y la ciencia de la enseñanza a niños, donde el profesor tiene un rol central. Por otro lado, la andragogía es el conjunto de estrategias y enfoques educativos diseñados para facilitar el aprendizaje en adultos, centrándose en el reconocimiento de su autonomía, experiencia acumulada, motivaciones internas y orientación práctica. Para reafirmar estas definiciones, te invitamos a revisar el Fascículo U1S2. |
| **3** |  |  | Para los docentes, la comunicación y la colaboración en la era digital representan un conjunto de habilidades y prácticas que trascienden la mera interacción. En este contexto, estas competencias se convierten en herramientas pedagógicas esenciales que moldean la dinámica del aula, enriquecen la relación con los estudiantes y la comunidad educativa, y preparan a los alumnos para un futuro cada vez más interconectado. **En ese sentido, ¿cuál es la relevancia de la alfabetización digital para el docente en la actualidad?**  **(2 pts.)** | 1. La relevancia es que la alfabetización digital en los docentes sea una forma para que comprendan cómo las políticas nacionales e institucionales conciben la integración de las TIC en la educación. | **INCORRECTO.** Si bien el Marco de competencias de los docentes en materia de TIC de la UNESCO (2019) incluye la comprensión de cómo las políticas nacionales e institucionales conciben la integración de las TIC en la educación (como su aspecto 1), esta opción describe solo una parte específica de la relevancia, no el propósito integral de la alfabetización digital para el docente en la actualidad, que abarca un conjunto más amplio de conocimientos y habilidades. Para una visión más completa, te invitamos a volver a revisar el Fascículo U2S1 |
| 1. La relevancia es que la alfabetización digital para el docente en la actualidad se convierte en una herramienta integral diseñada para guiar la formación inicial y continua de los docentes en el uso efectivo de las TIC durante sus prácticas pedagógicas. | **CORRECTO.** El Marco de competencias de los docentes en materia de TIC de la UNESCO (2019) es explícitamente una "herramienta integral diseñada para guiar la formación inicial y continua de los docentes en el uso efectivo de las TIC durante sus prácticas pedagógicas". Esta es la relevancia más abarcadora, ya que la alfabetización digital en los docentes es crucial para potenciar la enseñanza, fortalecer el rol de los estudiantes y asegurar un aprendizaje equitativo y de alta calidad, preparándolos para desenvolverse en la sociedad del conocimiento. |
| 1. La relevancia es que la alfabetización digital en los docentes sea una forma para ver cómo pueden alinear sus prácticas con estas directrices para contribuir a los objetivos educativos más amplios. | **INCORRECTO.** Esta es una implicación específica del aspecto 1 del Marco de competencias de la UNESCO, que se refiere a la capacidad de los docentes para alinear sus prácticas con las directrices de políticas educativas sobre TIC para contribuir a objetivos más amplios. Sin embargo, no representa la relevancia global y el alcance integral de la alfabetización digital para el docente, que es mucho más amplio y busca la transformación de los métodos de enseñanza y el enriquecimiento de la experiencia de aprendizaje de los estudiantes en la era digital. Para una comprensión más amplia, te invitamos a volver a revisar el Fascículo U2S1. |
| **4** |  |  | Algo muy importante a tener en cuenta como formador de docentes, es que el dominio de las competencias digitales básicas por parte de los docentes es una necesidad imperante para navegar con éxito en el panorama educativo contemporáneo. Estas habilidades no solo impactan positivamente en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, sino que también preparan a los estudiantes para desenvolverse en una sociedad digital y globalizada, reafirmando el rol crucial del docente como guía y facilitador en la era digital. ¿**Qué implica ello en el aprendizaje profesional de los docentes?**  **(2 pts.)** | 1. El aprendizaje profesional de los docentes, subraya la importancia de que los docentes utilicen las TIC para su propio desarrollo profesional continuo; como la capacidad de participar en comunidades de aprendizaje en línea, acceder a recursos educativos abiertos, reflexionar sobre su práctica con el apoyo de las TIC. | **CORRECTO.** El Marco de competencias de los docentes en materia de TIC de la UNESCO dedica su sexto aspecto al "Aprendizaje profesional de los docentes". Esto subraya la importancia de que los docentes utilicen las TIC para su propio desarrollo profesional continuo, lo que implica la capacidad de participar en comunidades de aprendizaje en línea, acceder a recursos educativos abiertos, reflexionar sobre su práctica con el apoyo de las TIC y mantenerse actualizados sobre las últimas tendencias y herramientas tecnológicas relevantes para la educación. |
| 1. El aprendizaje profesional de los docentes, subraya la importancia de que los docentes utilicen Inteligencia Artificial (IA) para elaborar su planificación de clases. | **INCORRECTO.** Aunque el uso de la Inteligencia Artificial (IA) es una tendencia relevante y puede ser una herramienta para optimizar la práctica docente, como la generación de contenido o el análisis de datos, esta opción es demasiado específica y no representa la implicación integral y fundamental del aprendizaje profesional de los docentes en el dominio de las competencias digitales básicas, que abarca un rango más amplio de habilidades y usos de TIC para su desarrollo continuo. Para entender la amplitud de este aspecto, te invitamos a volver a revisar el Fascículo U2S1. |
| 1. El aprendizaje profesional de los docentes, subraya la importancia de que los docentes utilicen siempre el Aula de Computación Informática o Aula de Innovación Pedagógica para que los estudiantes expongan sus trabajos a través de presentaciones usando IA. | **INCORRECTO.** Esta opción limita el uso de las TIC a un espacio físico específico (Aula de Computación Informática o Aula de Innovación Pedagógica) y a una actividad particular (exposiciones con IA), lo cual contradice la naturaleza flexible y omnipresente del desarrollo profesional continuo en la era digital. El aprendizaje profesional de los docentes en TIC busca la apropiación de tecnologías digitales que transformen sus métodos de enseñanza y enriquezcan la experiencia de aprendizaje en diversos contextos y momentos. Para comprenderlo mejor, te invitamos a volver a revisar el Fascículo U2S1. |
| **5** |  |  | Israel, formador de docentes del “Programa de Mejoramiento de la Calidad Educativa” encontró una información relacionada al Uso de herramientas digitales para la evaluación: Las plataformas de aprendizaje en línea suelen ofrecer herramientas para la creación y gestión de rúbricas, la entrega de retroalimentación (escrita, en audio o video) y la facilitación de la autoevaluación y la evaluación entre pares. **¿Cuál es el rol deben asumir los formadores?**  **(2 pts.)** | 1. Los formadores deben desarrollar la competencia 28 prevista en el Currículo Nacional de Educación Básica: "Se desenvuelve en entornos virtuales generados por las TIC". | **INCORRECTO.** La competencia 28 del Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB), "Se desenvuelve en entornos virtuales generados por las TIC", se refiere específicamente a la competencia digital que deben desarrollar los estudiantes. El rol del formador no es desarrollar en sí mismo esta competencia para estudiantes, sino fomentar el desarrollo de competencias profesionales de los docentes, lo que implica enseñar a los docentes a utilizar herramientas para su propia práctica y la de sus estudiantes. |
| 1. Los formadores deben familiarizarse con estas herramientas y enseñar a los docentes a utilizarlas de manera efectiva. | **CORRECTO.** El rol fundamental del formador es actuar como guía, facilitador y modelo a seguir. Esto incluye equipar a los docentes con las herramientas necesarias para planificar, implementar y evaluar procesos de enseñanza-aprendizaje, así como impulsar el uso de nuevas tecnologías. Por lo tanto, los formadores deben familiarizarse y dominar estas herramientas de evaluación digital, y enseñar a los docentes a utilizarlas de manera efectiva e integrarlas pedagógicamente en su práctica |
| 1. Los formadores deben desarrollar la competencia 11 prevista en el Marco de Buen Desempeño Docente: “Gestiona los entornos digitales y los aprovecha para su desarrollo profesional y práctica pedagógica, respondiendo a las necesidades e intereses de aprendizaje de los estudiantes y los contextos socioculturales, permitiendo el desarrollo de la ciudadanía, creatividad y emprendimiento digital en la comunidad educativa.” | **INCORRECTO.** La competencia 11 del Diseño Curricular Básico Nacional de la Formación Inicial Docente (DCBNFID) se refiere a las competencias que deben desarrollar los docentes en formación para gestionar entornos digitales y aprovecharlos en su desarrollo profesional y práctica pedagógica. Si bien el formador debe contribuir a que los docentes adquieran y fortalezcan esta competencia, su rol principal no es desarrollarla en sí mismo en el contexto de enseñar el uso de herramientas de evaluación, sino más bien ser el experto que forma, modela y facilita su desarrollo en los docentes. El formador, a su vez, desarrolla sus propias competencias profesionales en concordancia con el Perfil del Formador de Docentes. Para entender el papel del formador en el desarrollo de competencias docentes, te invitamos a volver a revisar el Fascículo U1S1. |
| **6** |  |  | Carlos y Shirley conversan respecto a su rol de ser formadores de docentes. Ambos coinciden que, para los formadores, los entornos digitales ofrecen oportunidades únicas para mantenerse actualizados sobre las últimas tendencias educativas, compartir estrategias efectivas para la integración de la tecnología en el aula y colaborar en el diseño de actividades de formación innovadoras, sobre todo la interacción entre pares. **Un ejemplo al respecto, es:**  **(2 pts.)** | 1. Un Mentimeter es una herramienta versátil, dirigida sobre todo al mundo de la empresa y la enseñanza superior, ara fomentar la interacción con el público. | **INCORRECTO**. Aunque Mentimeter es una herramienta versátil para fomentar la interacción, su uso principal se orienta a la interacción con el público o una audiencia [implícito en 299, 405] y no específicamente en la colaboración e interacción entre pares de formadores para su desarrollo profesional. Las estrategias para fomentar la colaboración entre formadores se centran en la construcción conjunta de conocimiento, intercambio continuo de experiencias, recursos y estrategias didácticas innovadoras. Para comprender mejor las estrategias de colaboración, te invitamos a volver el Fascículo U2S2. |
| 1. Un webinar que se realiza en línea, a través de internet en cómo abordar los desafíos de la enseñanza híbrida, mientras que un grupo de trabajo podría colaborar en la creación de una guía de recursos digitales para diferentes asignaturas. | **INCORRECTO.** Si bien los webinars son sesiones virtuales que permiten presentar buenas prácticas o discutir temas relevantes, y pueden incluir herramientas de participación, y un grupo de trabajo para crear una guía de recursos es un excelente ejemplo de colaboración entre pares, un webinar como tal generalmente implica una transmisión de información más unidireccional a una audiencia, y no constituye el principal ejemplo de interacción sostenida y colaboración profunda entre pares para la construcción conjunta de conocimiento. Para un mayor entendimiento, te invitamos a volver a revisar el Fascículo U2S2. |
| 1. Un foro de discusión podría centrarse en cómo abordar los desafíos de la enseñanza híbrida, mientras que un grupo de trabajo podría colaborar en la creación de una guía de recursos digitales para diferentes asignaturas. | **CORRECTO.** Los foros de discusión son explícitamente mencionados como espacios asincrónicos que propician el análisis y la reflexión entre pares sobre la temática desarrollada. Asimismo, la creación de grupos de trabajo para crear guías de recursos digitales (o plataformas de colaboración para proyectos conjuntos) se mencionan como estrategias clave para fomentar la comunicación y la colaboración entre formadores en entornos digitales. Estas actividades promueven el intercambio continuo de experiencias, la cocreación de materiales formativos, el apoyo mutuo y la construcción conjunta de conocimiento." |

**SECCIÓN II: EVALUACIÓN DE ANÁLISIS Y REFLEXIÓN CRÍTICA DEL FORMADOR**

|  |  |
| --- | --- |
| **N.º** | **Pregunta (Caso)** |
| **7** | "Según los principios de la andragogía de Malcolm Knowles, los factores como la experiencia, el contexto sociocultural, las emociones y las necesidades intrínsecas del adulto son cruciales para el aprendizaje. Analice cómo la interconexión de estos factores puede generar tanto oportunidades como barreras en la formación de docentes adultos. **Proponga dos estrategias innovadoras** que, como formador, aplicaría para aprovechar positivamente dos de estos factores en un entorno de aprendizaje digital, justificando su propuesta con ejemplos de su práctica o de los casos revisados en el curso."  **(2 pts.)** |
| **Respuesta esperada** | |
| **Propuesta de dos estrategias innovadoras en un entorno digital:**   1. **Estrategia para aprovechar la experiencia (en un entorno digital): Grupos de trabajo colaborativos para la cocreación de recursos digitales basados en casos reales.**   **Descripción:** Crearía grupos de trabajo en plataformas de colaboración (como Google Workspace o Microsoft Teams) donde los docentes, en pequeños equipos, abordarían desafíos pedagógicos reales extraídos de sus propias experiencias en el aula. Su tarea sería cocrear recursos digitales innovadores (ej. presentaciones multimedia interactivas, guías de actividades con herramientas TIC, vídeos explicativos cortos) para resolver esos desafíos, utilizando las TIC.  **Justificación:** Esta estrategia aprovecha la experiencia como recurso valioso y promueve el aprendizaje experiencial y colaborativo. Al trabajar en la creación de recursos para problemas que ya han vivido, los docentes conectan el nuevo conocimiento (uso de TIC innovadoras) con su saber previo.  Como formador, facilitaría el "intercambio continuo de experiencias" y la "cocreación de materiales formativos", modelando el uso de herramientas digitales y fomentando la "construcción conjunta de conocimiento pedagógico". Por ejemplo, en el curso, el caso de Giovanna resalta la importancia de conectar el conocimiento con la experiencia.   1. **Estrategia para aprovechar las necesidades intrínsecas/motivación (en un entorno digital): Itinerarios formativos personalizados con soporte de IA.**   **Descripción:** Implementaría un sistema de diagnóstico inicial (ej. un cuestionario en línea autoadministrado en Google Forms) para que cada docente identifique sus propias necesidades de desarrollo profesional y áreas de interés en la era digital. Luego, a través de una plataforma LMS o una herramienta de IA para formación (ej. Mindsmith.ai o Courses.ai), se ofrecerían "rutas de aprendizaje personalizadas" con módulos y recursos digitales curados (ej. microcápsulas de vídeo, lecturas, actividades prácticas) que respondan directamente a esas necesidades y objetivos específicos. Se integrarían asistentes virtuales o chatbots (con IA) para "responder preguntas comunes" y proporcionar "retroalimentación automatizada".  **Justificación:** Esta estrategia se alinea con el principio andragógico de la "necesidad de saber" y la "motivación para aprender", que es principalmente interna en adultos. Al permitir que los docentes "diagnostiquen sus necesidades de aprendizaje, formulen objetivos" y elijan su ruta, se fomenta su "autonomía y autodirección".  El formador, en su rol, diseñaría "programas de formación que se centran en las necesidades específicas de los docentes" y utilizaría la tecnología para "personalizar la formación para adultos" y "optimizar el tiempo en la elaboración de recursos". La IA permite "adaptar el contenido, el ritmo y las actividades de formación a las necesidades y preferencias individuales". | |

|  |  |
| --- | --- |
| **N.º** | **Pregunta (Caso)** |
| **8** | Elabore una **narración reflexiva** sobre una **estrategia innovadora** que implementó como formador de docentes. **Describa en detalle el contexto, la estrategia y los resultados obtenidos**. Incluya una autoevaluación profunda sobre los desafíos encontrados, las decisiones pedagógicas tomadas, y cómo esta experiencia le permitió cuestionar sus propias creencias o transformar su práctica. **Reflexione** sobre cómo aplicó (o debió aplicar) los principios de la andragogía y las competencias del perfil del formador (como la gestión emocional o el fomento de la reflexión crítica) en esta situación. Finalmente, **identifique una lección aprendida clave y proponga una mejora específica** que implementaría en el futuro para potenciar aún más la autonomía y el aprendizaje significativo de los docentes."  **(4 pts.)** |
| **Respuesta esperada** | |
| Como formador de docentes en el "Programa de formación en la era digital para la mejora de los aprendizajes" de la DRE San Martín, me enfrenté al desafío de actualizar a un grupo de 25 docentes de primaria en el uso pedagógico de herramientas de Inteligencia Artificial (IA). El **contexto** era complejo: varios docentes mostraban resistencia o ansiedad tecnológica, percibiendo la IA como una amenaza o algo demasiado complicado, similar a la actitud inicial de Raúl en el caso. Había una "brecha digital" y una "falta de claridad sobre la andragogía" en algunos formadores, lo que me llevó a ser muy consciente de mi propio enfoque.  Mi **estrategia innovadora** fue un "Taller de Diseño Colaborativo de Planificaciones con IA", utilizando la metodología de "Aprendizaje Basado en Retos" (ABR) y herramientas como Gemini para la generación de ideas y Google Docs. para la colaboración en tiempo real. Los docentes debían resolver un reto: "Diseñar una secuencia didáctica para una clase de primaria integrando la IA de forma ética y efectiva". En lugar de enseñar sobre IA, les di acceso a Gemini y un prompt inicial, pidiéndoles que experimentaran. Luego, en grupos de 4, debían co-crear una planificación, compartiendo sus pantallas y editando simultáneamente en Google Docs. Al finalizar, cada grupo presentaba su planificación en un "webinar interactivo" interno, y se usaba Mentimeter para recoger sus percepciones y dudas.  Los **resultados obtenidos** fueron sorprendentes. Inicialmente, hubo frustración, pero la posibilidad de experimentar directamente con la IA y ver cómo generaba ideas para sus clases, impulsó la curiosidad. El trabajo en grupo redujo la ansiedad y promovió el "aprendizaje social y la construcción colectiva del conocimiento". Muchos docentes, que antes se sentían abrumados, descubrieron la utilidad práctica de la IA para la "planificación de clases". Las planificaciones resultantes fueron más creativas y contextualizadas de lo esperado, y la interacción en el Mentimeter reveló una **motivación interna** renovada.  El principal **desafío** fue gestionar la ansiedad inicial y la resistencia al cambio, así como las expectativas de una "transmisión clara y organizada de información" por parte de algunos docentes más tradicionales. Mi **decisión pedagógica** clave fue no dar una clase magistral sobre IA, sino lanzarlos directamente a la experimentación y el trabajo colaborativo, actuando como un "guía, facilitador y modelo a seguir", no como un transmisor de información. Al inicio, cuestioné si había sido demasiado disruptivo, pero la observación de cómo superaban sus miedos y construían soluciones me confirmó la pertinencia del enfoque andragógico. Esta experiencia me permitió **cuestionar mi propia creencia** de que los docentes siempre necesitan una base teórica sólida antes de la práctica; descubrí que, para adultos, la práctica guiada con relevancia inmediata puede ser la puerta de entrada a la teoría. Transformó mi práctica hacia una "pedagogía más activa y participativa".  Apliqué el principio de la **experiencia del aprendiz adulto** al permitir que los docentes experimentaran directamente con la IA y conectaran el uso de la herramienta con sus desafíos de planificación reales. También se aprovechó la **orientación del aprendizaje** hacia la "resolución de problemas" y la **motivación intrínseca** de "resolución de problemas específicos y aplicación práctica". El ABR y la colaboración fomentaron el "autoconcepto del adulto" como autodirigido.  Demostré la competencia de "fomentar la reflexión crítica" al incentivar el análisis de sus descubrimientos y desafíos. Apliqué la "gestión emocional" al crear un "ambiente psicológico de respeto mutuo, colaboración, confianza, apoyo, apertura y seguridad" para que se atrevieran a experimentar y equivocarse. Además, el "diseño y planificación" de programas de formación "que se centran en las necesidades específicas de los docentes, utilizando metodologías activas y participativas" fue central. Promoví la "creación de comunidades de aprendizaje" a través de los grupos de trabajo en Google Docs. y el Mentimeter.  La lección clave fue que la **experimentación directa y guiada en un contexto colaborativo y relevante** es una vía poderosa para superar la resistencia tecnológica y potenciar el aprendizaje significativo en adultos. A menudo, la teoría es mejor internalizada *después* de una experiencia práctica impactante.  Una **mejora específica** para potenciar la autonomía y el aprendizaje significativo sería integrar, al final de cada taller, un "Diario de Aprendizaje Digital" individual (ej. en un Google Form o documento privado) donde los docentes registren sus reflexiones sobre: 1) lo aprendido, 2) las dificultades superadas, 3) cómo se sintieron durante el proceso, y 4) cómo planean aplicar la IA en su práctica. Esto fortalecería la "narración reflexiva" y la "autoevaluación y mejora continua", impulsando la "autocaptalización del proceso de formación". | |

|  |  |
| --- | --- |
| **N.º** | **Pregunta (Caso)** |
| **9** | Imagine que usted es un formador de docentes que trabaja en una región con una **rica diversidad sociocultural y lingüística**. **Describa un plan de acción detallado** sobre cómo adaptaría sus estrategias, materiales y comunicación para asegurar que su formación sea **culturalmente relevante, accesible y evite sesgos o exclusiones** para todos los participantes. **Justifique sus acciones** basándose en los principios del factor de contexto sociocultural en el aprendizaje adulto y en la competencia del formador para **gestionar una convivencia democrática e intercultural**."  **(4 pts.)** |
| **Respuesta esperada** | |
| **Plan de acción detallado para una formación inclusiva y culturalmente relevante:**  **Adaptación de estrategias formativas:**   * **Priorizar el enfoque colaborativo y diálogo reflexivo:** Fomentaría el "enfoque colaborativo y autonomía colegiada" a través de "foros de discusión" y "grupos de trabajo virtuales". Estos espacios permitirían a los docentes "compartir sus experiencias, observaciones y desafíos, enriqueciendo el análisis mediante diferentes puntos de vista". * **Aprendizaje basado en casos y problemas locales:** Diseñaría actividades de "resolución de problemas basados en casos reales" y "simulaciones". Estos casos se centrarían en "situaciones problemáticas" específicas del contexto sociocultural y lingüístico de la región (ej. cómo abordar la enseñanza de la lectura en una lengua originaria o cómo integrar saberes ancestrales en el currículo), permitiendo a los docentes aplicar nuevos conocimientos a sus realidades. * **Flexibilidad andragógica:** Respetaría los principios de la andragogía, como la "autonomía y autodirección" del adulto, permitiendo opciones en la elección de temas relevantes y metodologías, y adaptando el ritmo del aprendizaje a las particularidades de cada comunidad.   **Adaptación de materiales y recursos:**   * **Recursos multilingües y culturalmente pertinentes:** Los materiales del curso (fascículos, videos, infografías) serían bilingües o multilingües, incluyendo traducciones y terminología localmente relevante cuando sea posible. Utilizaría "recursos multimedia" que reflejen la diversidad cultural de la región (ej. videos con testimonios de docentes locales, estudios de caso de escuelas de la zona) para que el aprendizaje sea más "significativo, atractivo y accesible". * **Curación y creación de contenido local:** Como formador, me centraría en la "curación de recursos digitales" para seleccionar materiales de alta calidad y culturalmente relevantes, y en la "creación de recursos digitales" propios que incorporen elementos culturales y lingüísticos específicos de la región. Esto incluye el uso de "recursos educativos abiertos (REA)" adaptados. * **Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA):** Aplicaría los principios del DUA al diseñar materiales digitales, proporcionando "múltiples medios de representación" (ej. textos, audios, videos con subtítulos), "diversos medios de acción y expresión" (ej. opciones de respuesta oral/escrita) y "muchos medios de compromiso" (ej. actividades colaborativas que resuenen con los intereses de cada grupo).   **Adaptación de la comunicación e interacción:**   * **Diálogo reflexivo intercultural:** Promovería un "diálogo reflexivo" basado en el "intercambio de perspectivas", asegurando que se escuchen y valoren "diferentes experiencias y perspectivas". Esto implicaría "practicar la escucha activa" y un "trato horizontal", evitando prejuicios. * **Fomento de la participación inclusiva:** Utilizaría "herramientas de videoconferencia interactivas" con opciones de traducción o subtitulado, y fomentaría "comunidades virtuales de aprendizaje" con normas de convivencia respetuosas y sensibles a las diferencias culturales y lingüísticas. * **Reconocimiento de saberes previos:** Iniciaría las sesiones con actividades que permitan a los docentes compartir "saberes previos" y "experiencias personales", construyendo sobre su "sabiduría colectiva". Esto se alinea con la importancia de la experiencia como base del aprendizaje significativo.   **Justificación de acciones**  **Factor contexto sociocultural:** El plan aborda la influencia del "contexto sociocultural en el que el adulto está inmerso". Al adaptar estrategias y materiales, se asegura que la formación sea "culturalmente relevante y accesible, evitando generar sesgos o exclusiones". La "necesidad de competencias interculturales" se atiende al fomentar el diálogo y la valoración de diversas perspectivas. Se busca comprender cómo las "normas culturales, los valores sociales, las creencias compartidas, el nivel educativo alcanzado, la situación socioeconómica y las redes de apoyo familiar y comunitario" configuran las oportunidades y barreras de aprendizaje.  **Competencia del formador para gestionar una convivencia democrática e intercultural:** Las acciones propuestas se alinean directamente con la **Competencia 1 del Perfil de competencias profesionales del formador de docentes**: "Gestiona una convivencia democrática e intercultural con y entre docentes en formación, mostrando apertura y propiciando la valoración de diferentes experiencias y perspectivas". Específicamente, busca "fomentar la construcción de vínculos positivos" y "incentivar la colaboración mutua", resolviendo asertivamente los conflictos y valorando las diferencias individuales y socioculturales. Al adaptar la comunicación y los materiales, se promueve una "educación inclusiva" y se asegura que todos los docentes se sientan "seguros y valorados para participar". | |

**SECCIÓN III: EVALUACIÓN DEL NIVEL ACTITUDINAL E INTEGRIDAD DEL FORMADOR**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **N.º** | **Pregunta (Caso)** | |
| **10** | Durante la implementación de un programa de formación presencial, los formadores de la UGEL Huallaga de la Región San Martín tenían planificado realizar 10 visitas de asesoría a la práctica. Pedro, era el formador que tenía las escuelas más lejos en las que invertía hasta 8 horas caminando. A la tercera visita de asesoría a la práctica, el coordinador regional del programa decide acompañar a Pedro en la cuarta visita que realizará. Grata fue la sorpresa del coordinador al descubrir que Pedro no había llegado las tres primeras visitas y que esta cuarta visita a la IE resultaba ser su primera vez. Lo que más le llamó la atención al coordinador regional es que Pedro había cumplido con entregar las constancias de las visitas1, 2 y 3 firmadas por el director de la escuela, como parte de su producto para el desembolso de los viáticos.  ***Analice críticamente la conducta del formador Pedro y desde la perspectiva de la ética y la integridad profesional del formado responda las siguientes preguntas:*** | |
| **Consigna** | | **Respuesta esperada** |
| 1. *¿Qué principios éticos fundamentales ha quebrantado Pedro y cuáles son las implicaciones de su actuar para la confianza en el programa de formación, la credibilidad del MINEDU y su rol como modelo a seguir para otros docentes?* **Explique su respuesta.**   ***(2.5* pts.)** | | **Principios éticos fundamentales quebrantados:**   * **Integridad y honestidad:** Pedro ha violado directamente la integridad profesional y la honestidad al falsificar las constancias de visita y presentar documentación engañosa para el cobro de viáticos. La ética del formador exige "transparencia de sus acciones" y un "sentido ético frente al rol que desempeña". Su comportamiento es contrario a "desarrollar maneras éticas de actuar" y a los "valores éticos fundamentales". * **Responsabilidad y compromiso profesional:** Como formador, Pedro es "responsable de la formación de docentes orientada al desarrollo de competencias profesionales". Al omitir las visitas programadas, incumplió su misión de "guiar a los docentes para que se conviertan en agentes de cambio" y sus "funciones clave" como el "diseño y planificación", la "facilitación y acompañamiento", y la "evaluación y seguimiento". Este acto contradice el "compromiso ético frente al aprendizaje y la educación integral de los estudiantes" y la "actitud de superación profesional continua y responsable, desde una ética del cuidado y el respeto incondicional a los derechos de las personas". * **Respeto y empatía:** La ausencia de Pedro demuestra una falta de respeto hacia los docentes a su cargo, quienes esperaban su "acompañamiento pedagógico" y "orientación". Además, al no visitar a los docentes en una región con "8 horas caminando", ignoró las "circunstancias en torno al docente" y las "necesidades específicas de los docentes y los contextos educativos", lo cual es una antítesis de la empatía que "percibe lo que otros sienten" y de "mostrando apertura y propiciando la valoración de diferentes experiencias y perspectivas"   **Implicaciones de su actuar:**   * **Confianza en el programa de formación:** La conducta de Pedro socava directamente la **confianza** y la "seguridad" que deben caracterizar el "ambiente psicológico" y los "vínculos positivos" en un programa de formación. Si los docentes perciben que los formadores no cumplen su rol, la efectividad del "acompañamiento pedagógico" como "estrategia de formación docente en servicio" se ve comprometida, ya que "la confianza es un proceso colaborativo" esencial. * **Credibilidad del MINEDU y del programa:** Las acciones fraudulentas de Pedro "perjudican la credibilidad de la institución", el MINEDU, que impulsa estos programas para "fortalecer las competencias de los docentes" y la "revaloración de la profesión docente". La falta de integridad de un formador puede hacer que se cuestione la "calidad de los procesos formativos" y los "criterios éticos" que se buscan promover. * **Rol como modelo a seguir para otros docentes:** El formador de docentes es un "agente clave" que "modela una ética profesional, influye en las actitudes y los valores" de los docentes en formación. Pedro quebrantó este rol fundamental, comprometiendo la "formación en valores" y la "docencia crítico-reflexiva" que "es una docencia con compromiso ético a favor del cambio". Su actuar deshonesto es un anti-modelo que puede desmotivar y generar cinismo en otros, en lugar de fomentar "valores éticos fundamentales para la formación de futuros profesionales de la educación". |

**Para la retroalimentación, se tiene en cuenta la siguiente rúbrica:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Criterio de Evaluación** | **Insuficiente (0-4.5 pts.)** | **En proceso (9 pts.)** | **Satisfactorio (13.5 pts.)** | **Destacado (18 pts.)** |
| **1. Identificación y explicación de principios éticos quebrantados (8 pts.)** | No identifica principios éticos o la identificación es incorrecta/irrelevante. | Identifica 1 o 2 principios éticos, pero la explicación es superficial, genérica o con debilidades en la argumentación y/o referencias a las fuentes. | Identifica y explica al menos 2 principios éticos, con argumentos claros, pero con menor profundidad o exhaustividad en la explicación y las referencias. | Identifica y explica de forma exhaustiva **al menos 3 principios éticos fundamentales** (ej. integridad, honestidad, responsabilidad, respeto, compromiso) que Pedro quebrantó, con argumentos sólidos y referenciando las fuentes de manera precisa. |
| **2. Análisis de implicaciones (confianza, credibilidad, modelo a seguir)** | No analiza las implicaciones o lo hace de forma incorrecta/irrelevante. | El análisis de las implicaciones es superficial, incompleto o se limita a describir sin una conexión crítica con los principios éticos y/o las fuentes. | Analiza las implicaciones principales para la confianza, credibilidad y rol de modelo, con argumentos claros, pero con menor detalle o conexión explícita con los principios éticos y/o las fuentes. | Analiza críticamente las **implicaciones profundas y detalladas** del actuar de Pedro para la confianza en el programa, la credibilidad del MINEDU y su rol como modelo a seguir, conectando cada implicación con los principios éticos y el rol del formador, sustentado en las fuentes. |
| **3. Lenguaje técnico profesional y uso de fuentes** | Ausencia de lenguaje técnico profesional y/o citas. | El lenguaje técnico es inconsistente o las citas son escasas, genéricas o incorrectas. | Emplea lenguaje técnico adecuado y cita fuentes, aunque con alguna imprecisión o falta de exhaustividad en las referencias. | Emplea lenguaje técnico profesional de manera precisa y fluida, citando las fuentes de forma correcta y relevante para **todas las afirmaciones clave**. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Consigna** | **Respuesta esperada** |
| 1. Si usted fuera el coordinador regional, *¿****qué acciones concretas y justificadas tomaría para abordar esta situación, considerando tanto la sanción como la posible reorientación de Pedro para reforzar los valores éticos?******(2.5* pts.)** | * **Verificación y documentación rigurosa:** Iniciar una investigación inmediata y exhaustiva para verificar los hechos, incluyendo entrevistas con el director de la IE, los docentes afectados y el propio Pedro. Se revisaría toda la documentación de constancias y registros de viáticos. Es fundamental para "evaluar sistemáticamente su práctica profesional" y tomar decisiones "basadas en evidencias". La "transparencia de sus acciones" es un pilar de la ética del formador. * **Diálogo reflexivo con Pedro:** Una vez verificados los hechos, sostener un diálogo reflexivo privado con Pedro, manteniendo la "calma" y aplicando la "escucha activa". Utilizaría preguntas indagatorias ("retroalimentación por descubrimiento") para que Pedro "identifique las teorías, concepciones y lógicas que sustentan sus prácticas" y "cuestione sus propias creencias". Este diálogo busca promover la "deconstrucción de su práctica pedagógica" y su "autocrítica", en lugar de una confrontación punitiva inicial. Es una oportunidad para que el formador ejerza su rol de "guía" y "fomente la reflexión crítica". Se le recordaría que "en este espacio formativo está permitido equivocarse porque estamos en un proceso de aprendizaje", pero también se abordaría la gravedad de la falta ética. * **Proceso administrativo y sanción:** Iniciar el **procedimiento administrativo** correspondiente según las normativas del MINEDU (ej., RVM N° 035-2025-MINEDU, RVM N° 063-2024-MINEDU). Esto implicaría el reembolso de los viáticos obtenidos de forma fraudulenta y la aplicación de la sanción disciplinaria establecida (suspensión temporal, desvinculación definitiva, etc.), con "criterios éticos" claros. La sanción es indispensable para reafirmar los "valores éticos fundamentales", proteger la "credibilidad del MINEDU" y del programa, y garantizar la "responsabilidad". El MINEDU promueve la "formación ética en las instituciones educativas" y un "ejercicio profesional... ético y comprometido" * **Plan de reorientación profesional y acompañamiento** En caso de que la sanción no implique la desvinculación y exista la posibilidad de reorientación, diseñaría un plan de desarrollo profesional continuo para Pedro. Este plan se enfocaría en "fortalecer sus competencias", con énfasis en la ética profesional y el desarrollo de "habilidades blandas", como la "empatía", la "comunicación asertiva" y la "gestión emocional". Incluiría un "acompañamiento pedagógico" intensivo por parte de un formador experimentado, con "seguimiento individualizado" y tareas de "narración reflexiva" sobre su experiencia. |

**Para la retroalimentación, se tiene en cuenta la siguiente rúbrica:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Criterio de Evaluación** | **Insuficiente** | **En proceso** | **Satisfactorio** | **Destacado** |
| 1. **Acciones Concretas y Justificadas (Sanción y Reorientación)** | No propone acciones o las propuestas son incorrectas/irrelevantes. | Las acciones son genéricas, insuficientemente justificadas, desequilibradas entre sanción/reorientación, o con débil conexión con el marco teórico del curso. | Propone acciones de sanción y reorientación, pero con menor detalle, justificación o equilibrio entre ambas, o la conexión con el marco ético/normativo y principios andragógicos es menos explícita. | Propone un **plan de acción concreto, detallado y equilibrado** que incluye medidas de sanción (justificadas por la gravedad de la falta) y de posible reorientación profesional para Pedro, explicando el propósito de cada una y sustentándolas en el marco ético y normativo, así como en los principios de formación de adultos. |
| 1. **Plan de Comunicación (Equipo y Comunidad Educativa)** | No presenta un plan de comunicación o es irrelevante. | El plan de comunicación es superficial, incompleto o no considera adecuadamente la audiencia o los objetivos de restaurar la confianza y reforzar valores. | El plan de comunicación es presente y aborda la audiencia clave, pero con menor detalle en el "qué" y "cómo", o con menor énfasis en la restauración de la confianza y el refuerzo de valores. | Diseña un **plan de comunicación estratégico y empático** para el equipo de formadores y la comunidad educativa, detallando *qué* comunicar y *cómo*, con el objetivo claro de restaurar la confianza, reforzar valores éticos y el compromiso con la calidad, utilizando habilidades blandas y principios del rol del formador. |
| 1. **Lenguaje Técnico Profesional y Uso de Fuentes** | Ausencia de lenguaje técnico profesional y/o citas. | El lenguaje técnico es inconsistente o las citas son escasas, genéricas o incorrectas. | Emplea lenguaje técnico adecuado y cita fuentes, aunque con alguna imprecisión o falta de exhaustividad en las referencias. | Emplea lenguaje técnico profesional de manera precisa y fluida, citando las fuentes de forma correcta y relevante para **todas las afirmaciones clave**. |