

GIMNASIO MODERNO



PLAN DE DESARROLLO

Bitácora de viaje para los próximos
cinco años del colegio

2018 - 2022

1. PRESENTACIÓN

El Gimnasio Moderno se enfrenta a su segundo centenario. Para emprender este vuelo los que aquí trabajamos, profesores y directivos, precisamos de unos instrumentos básicos de navegación, lo necesario para medir y controlar la velocidad, la altura, la visibilidad y los contratiempos del camino. Este Plan de Desarrollo es la bitácora de viaje de los próximos cinco años. El mapa preciso que nos orientará y nos permitirá reconocer nuestro lugar en el tiempo y en la época que nos correspondió vivir.

Este Plan, junto al PEI -2017 y el Plan Maestro, tiene como propósito continuar el viaje por el sendero de los fundadores, pero actualizando algunos aspectos que en el camino se han desviado o que sencillamente tuvieron otras miradas, otras maneras de proceder. Es nuestro deber fundamental ubicar al Gimnasio Moderno a la misma estatura de su historia y de su porvenir.

Después de unas jornadas rigurosas el equipo directivo del colegio, bajo la guía y el acompañamiento constante de José Rafael Toro, ex-vicrector de la Universidad de los Andes, emprendió un proceso de autoevaluación de sus Líneas estratégicas, dimensionado su impacto y revisando aquellos aspectos donde considerábamos que los esfuerzos tendrían que replantearse. Una vez terminada esta tarea de evaluación, el mismo equipo, también con el acompañamiento del profesor Toro, elaboró este Plan para el periodo 2018-22. Los capítulos que componen el plan se enumeran a continuación:

1. Transformación curricular
2. Escuela de maestros
3. Evaluación y estímulo de profesores
4. Internacionalización
5. Plan maestro de infraestructura y Proyección externa

Por transformación curricular, abordado en el primer capítulo, entendemos un esfuerzo mayor por integrar y articular lo académico con las diversas dimensiones de los procesos formativos, incluyendo las actividades extra-aula, acorde con los fundamentos del Colegio Gimnasio Moderno y la evolución de las metodologías educativas contemporáneas. Buscamos un currículo activo y flexible, que realmente responda las dinámicas del siglo XXI. Buscamos que las actividades que diseñe el colegio redunden en el aprendizaje y en un mayor desarrollo de cada uno de nuestros estudiantes.

En el segundo capítulo, se busca redefinir el papel de la Escuela de Maestros a partir de las exigencias del nuevo currículo del colegio. La Escuela de Maestros debe liderar los procesos de formación, capacitación, entrenamiento y acompañamiento de los profesores. Para esto, diseñaremos un currículo formal de capacitación docente, que apoye a los maestros académica y emocionalmente, permitiéndoles una actualización constante. Adicionalmente la Escuela de Maestros gestionará la participación de profesores en programas de educación formal que se consideren estratégicas, nacionales e internacionales, y liderará

un programa de profesores visitantes que puedan aportar con su experiencia en la implementación de un currículo de la naturaleza propuesta en el primer capítulo.

El tercer capítulo propone desarrollar un sistema de evaluación de profesores que sea riguroso pero estimulante, encaminado al mejoramiento permanente de las capacidades docentes, capaz de reconocer los logros y contribuir mediante la Escuela de Maestros a superar debilidades específicas del maestro en su práctica diaria. La evaluación docente debe servir para estructurar el sistema de compensación del colegio mediante la institución de categorías profesoraes que reconozcan la trayectoria de los profesores, sus logros docentes, los desarrollos académicos y sus aportes al desarrollo del proyecto educativo institucional.

El cuarto capítulo se concentra en el tema de internacionalización, el cual se desdobra en tres frentes importantes: en primer término, el proceso de transformación curricular debe acompañarse de una referenciación amplia y profunda de propuestas curriculares y estándares internacionales de educación básica y media. En segundo término, debe propiciarse el reconocimiento y apropiación por parte de los profesores de prácticas internacionales que resulten valiosas para el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional. Por último, se debe continuar con el proceso de gestión e implementación de procesos de movilidad estudiantil que garanticen la exposición a un contexto internacional que les permita desenvolverse en el futuro.

Finalmente, el plan hace mención a la proyección externa del colegio y a su Plan Maestro. Dicha proyección obedece a un sello que ha sido notable en sus cien años de historia. El interés por fortalecer los lazos democráticos de la sociedad colombiana, formando líderes que trasciendan el espectro político y trabajen en pro de su comunidad. A este componente social debe agregarse con firmeza el propósito de extender la educación impartida en su currículo innovador en otras latitudes. Respecto al Plan Maestro, consignado en otro documento, este plan resalta la importancia de que el colegio disponga de los espacios que le permitan un desarrollo integral de estos propósitos.

El presente documento traza un rumbo preciso y un puerto de llegada exacto. Es el producto de un estudio riguroso y autocrítico, de varios meses de trabajo intenso de todo un equipo que ha venido evaluando los distintos frentes del colegio y sus áreas, las líneas estratégicas y el alcance y secuencia de las acciones y las tareas diarias. Para ser un colegio competitivo debemos tener a los mejores maestros, que inspiren a estudiantes curiosos, atentos y con criterios propios.

El propósito mayor del Gimnasio sigue siendo y será el mismo, hoy como hace 100 años: formar líderes y buenos ciudadanos, con conciencia social y al servicio del país. Personas con sensibilidad y conocimientos que transformen a Colombia, sin importar el campo de acción. Todo lo anterior en un ambiente de libertad, respeto, alegría, afecto y buen humor. Como en las buenas orquestas del mundo, queremos que todos los instrumentos suenen de manera autónoma pero armónica, en pro de un destino común y mirando hacia el mismo norte. Los puntos cardinales de esta brújula permitirán que sigamos siendo referentes de la educación mundial y que nuestros egresados sean no solo profesionales líderes sino excelentes ciudadanos del mundo.

Víctor Alberto Gómez Cusnir
Rector

2. QUIÉNES SOMOS: MISIÓN Y VISIÓN

El Gimnasio Moderno de Bogotá es un colegio colombiano, privado, de inspiración liberal y humanista, en transición hacia el bilingüismo y en proceso de consolidar su programa de internacionalización. Su objeto consiste en educar de manera integral a niños y jóvenes para un liderazgo al servicio de la sociedad, fomentar el pensamiento crítico, las libertades individuales, los valores éticos, el amor por Colombia y la conciencia social y ambiental, así como un compromiso con los desafíos del mundo. Su modelo educativo se basa en la Escuela Activa, en el rol fundamental de sus maestros, en la Disciplina de Confianza y en la máxima “Educar, no sólo instruir”.

En el 2027, el Gimnasio Moderno será un referente latinoamericano en la pedagogía, la cultura, el liderazgo, la Educación Positiva, la innovación, la formación ética, la vocación social y el cuidado del medio ambiente.



3. ESTRUCTURA GENERAL DEL PLAN DE DESARROLLO

Dimensiones estratégicas	18.1	18.2	19.1	19.2	20.1	20.2	21.1	21.2	22.1	22.2
Transformación Curricular		Planes de integración curricular:								
		Implementación Integraciones 2/3 - 1/3								
		Implementación Integraciones 1/3 - 2/3								
		Operación Currículo Integrado								
Escuela de Maestros	. Socialización PD	Diseño Currículo EM								
		Capacitación profesores de la EM								
		Programa de formación de profesores nivel internacional								
Evaluación y estímulo profesores	. Constitución grupo que lidera implementación	Talleres piloto para profesores				Operación regular EM				
		Evaluación y estímulo a profesores		Desarrollo reglamento de profesores y estructura de compensación						
				Piloto Ev. Docente						
				Implementación Evaluación integral						
Internacionalización		Implementación Carrera Profesoral								
		Revisión y gestión planes movilidad estudiantil								
		Gestión formación avanzada en áreas estratégicas								
		Programa de formación de profesores nivel internacional								
		Documentación de reformas con miras a Acreditación Internacional (CIS)								
		Aplicación procesos acreditación internacional								

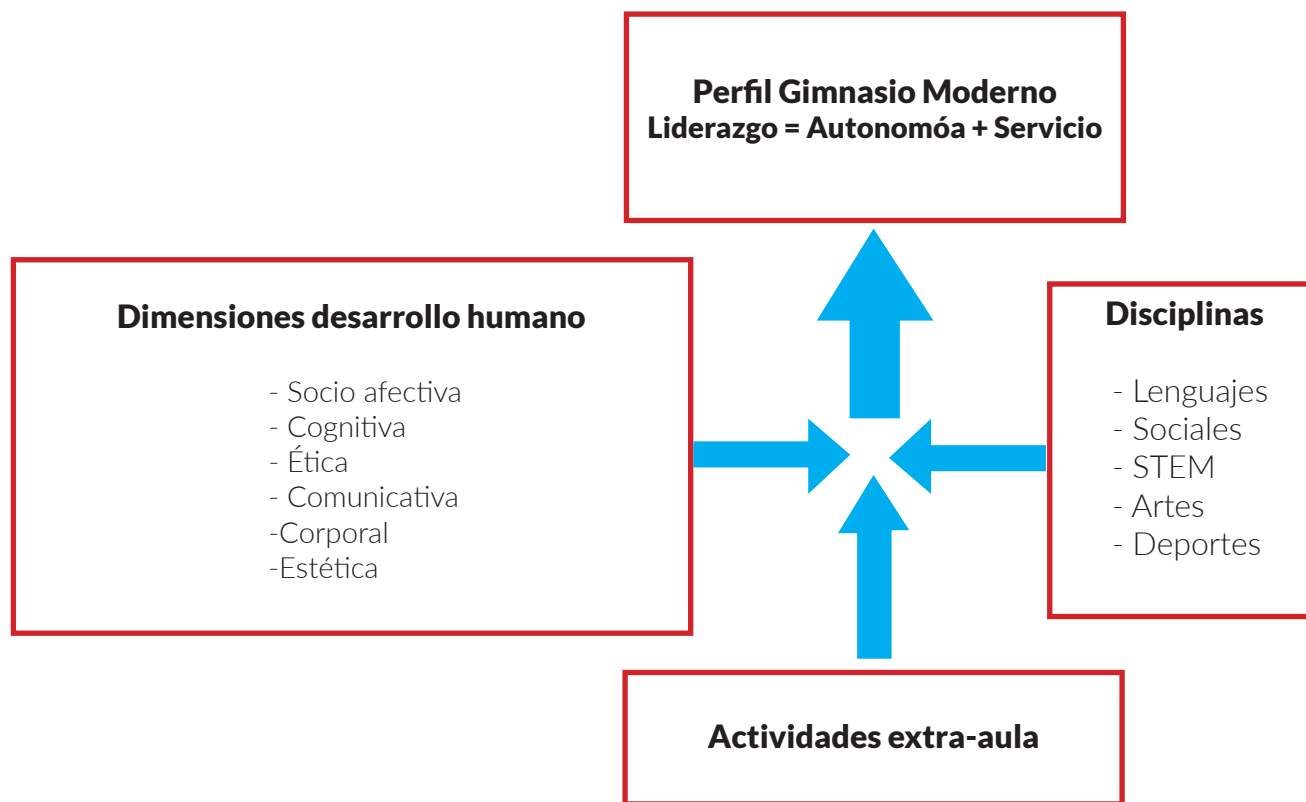
4. DESCRIPCIÓN DE LAS ÁREAS ESTRATÉGICAS

4.1. TRANSFORMACIÓN CURRICULAR

La transformación curricular que realizará el Gimnasio es consecuencia del proceso de autoevaluación desarrollado en el primer semestre del 2017. Esta transformación tiene por objeto la revisión, el diseño, la implementación y la evaluación de una propuesta curricular renovada que integre y articule las dimensiones del desarrollo humano (cuerpo, emociones, relaciones sociales, intelecto, comunicación, ética y sentido de vida), las áreas del conocimiento, las actividades extra-aula, y los principios fundacionales del Gimnasio Moderno.

Los principios que guiarán la renovación curricular son integralidad, flexibilidad, interdisciplinariedad, apropiación del conocimiento, desarrollo del pensamiento y el lenguaje, y comunidades de práctica y aprendizaje.

Objetivos de la transformación curricular **Integrar y articular**



Las metas del Plan de Desarrollo contenidas en este apartado responden a cuatro momentos: un análisis curricular, el diseño de una propuesta de integración curricular, su implementación y la evaluación de las integraciones. Dentro de este marco se plantean las siguientes metas:

1. Socialización del nuevo PEI y del Plan de Desarrollo (2018.1).
2. Análisis de los currículos concurrentes en el Gimnasio Moderno y su relación con los principios del PEI (2018.1).
3. Consideraciones conceptuales para el diseño de la organización curricular, apropiación y pertinencia para el contexto del Gimnasio Moderno (2018. 2)
4. Diseño de la nueva organización curricular para el Gimnasio Moderno que articule e integre las dimensiones del desarrollo humano y los ámbitos del saber y tenga en cuenta una propuesta enriquecida de actividades extra- aula. En esta etapa se contará con la asesoría de expertos externos (2018.2- 2021.2).
5. Construcción e implementación de un nuevo sistema de evaluación del aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes que se articule con la nueva propuesta y las acciones desarrolladas en la transformación curricular (una evaluación auténtica y formativa (2018.2- 2019.2).
6. Implementación de integraciones: módulos integradores progresivos y gestión de dobles programas (2019.1-2021.2).
7. Puesta en marcha y evaluación del currículo integrado. (2022-1y2).

4.1.1. ANÁLISIS DE LOS CURRÍCULOS CONCURRENTES EN EL GIMNASIO MODERNO Y SU RELACIÓN CON LOS PRINCIPIOS DEL PEI. (18. 1)

Para el análisis de los currículos concurrentes en el Gimnasio Moderno, se conformará un Grupo de Innovación Curricular (GIC) que estará encargado de hacer una investigación sobre 4 aspectos fundamentales: perspectiva del currículo actual, formas de evaluación del desarrollo de los estudiantes y sus aprendizajes, programas de dirección de grupo y currículo de la Escuela de Maestros.

La conformación del Grupo de Innovación Curricular (GIC) se seleccionará con los siguientes criterios: maestros de las diferentes áreas del conocimiento y con aproximaciones y enfoques distintos, pertenecientes a las diferentes secciones del colegio y con alto nivel de compromiso (que implica: tiempo de dedicación para el desarrollo de la investigación, responsabilidades, productos generados, entregable mes a mes e incentivos).

El grupo contará con una capacitación por parte de las directivas del colegio para reconocer el marco general de la investigación, los fines de la misma y la importancia de este insumo en el proceso de transformación curricular. El GIC tiene como objeto de estudio los tipos de currículo concurrentes en el Gimnasio Moderno (operativo, nulo y oculto), su análisis, y la presentación de evidencia y triangulación de datos que permitan situar las congruencias y distancias con la misión y visión del colegio.

En esta primera etapa se construirán las bases del proyecto investigativo, se enunciarán las categorías preestablecidas y junto con las directivas del colegio se revisarán las preguntas que guiarán el proceso. El GIC presentará mensualmente entregables de cada etapa del proceso y elaborará un documento final con hallazgos –y categorías emergentes, en el caso de que aparezcan- del proceso de análisis. Este trabajo servirá como insumo para generar un documento con los lineamientos de la propuesta de renovación que será presentada a todos los maestros.

ENTREGABLES:

-Primer entregable: El GIC entregará un documento con los hallazgos que sirva de fuente para la renovación curricular, teniendo en cuenta si los currículos existentes corresponden con los principios del PEI, explicitando los tipos de aprendizajes que se incluyen y enfatizan en el currículo, las formas de evaluación y la manera cómo se determina si los estudiantes han alcanzado los aprendizajes en los niveles cognitivos, valorativos y *práxicos*.

El documento de trabajo contará con el análisis de los tipos de currículos concurrentes y los anexos de entrevistas, encuestas y demás instrumentos etnográficos pertinentes, junto con las consideraciones conceptuales y recomendaciones sobre los hallazgos encontrados. Este documento servirá como insumo esencial para el texto que redactará el Grupo de Rectoría con los principios orientadores que se contemplarán para el cambio curricular.

-Segundo entregable: el Grupo de Rectoría elaborará un documento elaborado con los principios orientadores del currículo, que contemplará las orientaciones macro, meso y micro curriculares, verticales y horizontales, para cada sección. Este documento será divulgado a los maestros para la siguiente etapa del proceso (2019.2).

Responsables: Grupo de Innovación Curricular - Equipo de Rectoría.

Sabio Caldas: La dinámica de trabajo para el Sabio Caldas será la misma en todas las fases del proceso de transformación curricular, con el fin de que el equipo del Sabio Caldas se enriquezca con este proceso. El Sabio Caldas no ha contemplado por el momento realizar una renovación curricular, pero el objetivo es que su equipo directivo se involucre en este proceso y aprenda de la experiencia.

4.1.2. CONSIDERACIONES CONCEPTUALES PARA EL DISEÑO DE LA ORGANIZACIÓN CURRICULAR. (2018.2)

Para la nueva propuesta de organización curricular es necesaria una revisión conceptual que resignifique la práctica pedagógica en el Gimnasio. Para ello, se precisarán consideraciones conceptuales en los siguientes aspectos:

1. El estado del arte de la integración de disciplinas en el currículo, tales como el STEM.
2. Las competencias transversales y las específicas para los ciclos de aprendizaje.
3. La articulación entre competencias, procesos pedagógicos, didácticas y formas de evaluación (matrices/ rúbricas de evaluación, portafolios, autoevaluación, coevaluación, entre otros).
4. Instrumentos de evaluación de aprendizajes centrados en evaluación formativa y auténtica de aprendizajes.
5. Resignificación del discurso pedagógico que sustenta la Escuela Activa para el siglo XXI, articulada con las experiencias e intereses de los estudiantes, las necesidades del contexto, y el despliegue de metodologías y estrategias didácticas que ponga en el centro a la persona que aprende (trabajo por proyectos, trabajo por problemas, aprendizaje cooperativo, rutinas de pensamiento, entre otros).
6. La revisión de los estándares nacionales e internacionales.
7. Propuesta de un trabajo por dimensiones en las secciones de Preescolar y Semestralización.
8. El diseño de un marco didáctico que oriente los principios del trabajo interdisciplinario.

Este trabajo se realizará con todos los maestros, en comunidades de práctica y aprendizaje. El proceso en todo caso será dinamizado por el GIC.

En esta etapa del proceso se apuntará a trabajar en los siguientes aspectos: currículo (entendido como malla curricular), metodologías (modelo pedagógico y didácticas), evaluación del aprendizaje (hacia una evaluación formativa y significativa), organización (tiempos, espacios, recursos), aprendizaje personalizado (desarrollo del potencial de los estudiantes) y direcciones de curso (formación humana). Todo según lineamientos que especificará el Equipo de Rectoría.

Entregables: Este diseño de integración curricular será presentado en documentos que contemplen los siguientes aspectos:

Definiciones conceptuales:

- Definición de competencias transversales y específicas (áreas y ciclos). (18.2)
- Documento estado del arte de STEM y otras propuestas para integrar las disciplinas, teniendo en cuenta los aspectos arriba señalados. (18.2)
- Documento que contemple el marco conceptual y didáctico desde donde se realizará el trabajo interdisciplinario. (18.2)

Entregables: Documento estado del arte y propuesta para integración en el Gimnasio. teniendo en cuenta los aspectos arriba señalados.

Responsables: GIC y profesores del colegio.

4.1.3. DISEÑO DE LA NUEVA ORGANIZACIÓN CURRICULAR PARA EL GIMNASIO MODERNO (18.2- 20.2).

El diseño de una transformación curricular centrada en competencias, proyectos e integraciones, tendrá como objetivo desarrollar una propuesta en la que se evidencie los aspectos señalados en la meta 2 y articule los principios de las consideraciones conceptuales desarrolladas y apropiadas para el Gimnasio Moderno.

Este trabajo se continuará desarrollando con todos los maestros, en comunidades de práctica y aprendizaje. El proceso seguirá siendo dinamizado por el GIC.

En esta etapa se irán implementando las actualizaciones del modelo pedagógico (proyectos de aula, aprendizaje cooperativo, rutinas de pensamiento). (2018-1-en adelante).

Entregables:**-Organización de las áreas del conocimiento:**

Nueva organización de las áreas del conocimiento atendiendo a principios de integración curricular (ej. STEM, Artes, etc.) (19.1) y una propuesta de trabajo por Dimensiones del Desarrollo (cuerpo, emociones, relaciones sociales, pensamiento, comunicación, ética y sentido de vida) para secciones como Preescolar y Semestralización (19.2)

-Mallas curriculares

1. Mallas curriculares con tablas de alcance y secuencia por conjunto de grados que contemplen articulaciones entre las dimensiones del desarrollo, la comprensión de los conceptos y las competencias. (19.2)
2. Mallas del programa de Dirección de Grupo centradas en Psicología Positiva, Educación Positiva, Desarrollo del Carácter, formación ética y Conciencia Social y Ambiental (19.1)

Esta propuesta estará enriquecida por las actividades extra-aula y evaluación de clubes existentes (música, lectura, tecnología, debate, artes, ciencias, etc.).

Los documentos estarán acompañados de anexos que sustenten las consideraciones conceptuales que resulten importantes para el desarrollo de las integraciones posteriores. La fecha de entrega del documento final será para el 2020-2.

Responsables: Dirección académica, GIC.

4.1.4. CONSTRUCCIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE UN NUEVO SISTEMA DE EVALUACIÓN (18.2 – 19.2).

La transformación curricular implica la construcción de un nuevo sistema de evaluación que contemple de manera articulada las dimensiones del desarrollo y las competencias transversales y específicas. Así como la transición a un modelo de evaluación del aprendizaje que sea significativo y auténtico (que incluya rúbricas de evaluación, portafolios, autoevaluación, coevaluación, proceso continuado y productos finales). Se revisará el Sistema de Evaluación y Promoción, y la conveniencia de seguir con notas numéricas.

Entregables: Nuevo sistema de evaluación del desarrollo de los estudiantes y de sus aprendizajes, y nuevas prácticas de aula en lo que tiene que ver con evaluación del aprendizaje.

Responsables: Dirección académica, profesores, coordinadores de módulos integradores, profesores de módulos, GIC y Equipo de Rectoría.

4.1.5. IMPLEMENTACIÓN DE INTEGRACIONES - MÓDULOS INTEGRADORES PILOTO (2/3 - 1/3) (19.1 – 21.2) - Y GESTIÓN DE DOBLES PROGRAMAS.

El avance de la nueva malla curricular permitirá la implementación de integraciones progresivas, que incluyan metodologías activas (proyectos de aula, aprendizaje cooperativo, rutinas de pensamiento) y un nuevo sistema de evaluación.

En esta fase se contará con el acompañamiento de pares externos que puedan dar su concepto sobre la propuesta y además se realizarán evaluaciones de la implementación, que permitan enriquecer la propuesta de trabajo.

Las integraciones se realizarán de manera progresiva. El año se dividirá en módulos que, por una parte, atiendan a los conceptos nucleares del curso, y que, por otra, integren la nueva propuesta de manera articulada. En principio, la nueva propuesta se desarrollará en el último módulo del año. De manera progresiva, ésta se irá articulando en los otros módulos en los años siguientes, de tal manera que en el 20.2 se haya implementado la propuesta en todos los ciclos y módulos que conforman el año escolar.

De esta manera, a lo largo de estos años se contará con una propuesta de módulos integradores que se organizarán en periodos de tiempo progresivos. Dichas implementaciones serán evaluadas y ajustadas permanentemente para seguir avanzando en las integraciones posteriores (2019.1 y 2 - 2020. 1 y 2).

En el proceso de renovación curricular se promoverán los principios de la Escuela Activa del Siglo XXI en todas

las secciones de la institución (trabajo en el modelo pedagógico, proyectos de aula, ludificación, trabajo por problemas, rutinas de pensamiento, aprendizaje cooperativo, evaluación auténtica). Este trabajo comenzará a implementarse desde el primer semestre de 2018 y debe ser una constante para el futuro.

La implementación del currículo integrado implicará la construcción de secuencias didácticas que acompañen los procesos en los diferentes ciclos y áreas. Dichas secuencias serán fruto del trabajo de las comunidades de aprendizaje. Además, el Equipo de Rectoría junto con el GIC diseñará un instrumento que permita evaluar la implementación del nuevo currículo para ser realizada en el año 2022.

Entregables:

- Secuencias didácticas de las integraciones.
- Documento con la evaluación de la implementación de módulos integradores.

Responsables: Dirección académica, profesores, coordinadores de módulos integradores, profesores de módulos, GIC, y Equipo de Rectoría.

4.1.6. PUESTA EN MARCHA DEL NUEVO CURRÍCULO INTEGRADO (2022-1Y2).

En esta etapa se pondrá en marcha el currículo integrado y se evaluarán las secuencias didácticas completas.

Entregables:

- Secuencias didácticas.
- Evaluación de la implementación y de las prácticas pedagógicas.

-

Responsables:

- Dirección académica, profesores, coordinadores de módulos integradores, profesores de módulos, GIC y Equipo de Rectoría.

ESTRUCTURA DE LA TRANSFORMACIÓN CURRICULAR

	18.1	18.2	19.1	19.2	20.1	20.2	21.1	21.2	22.1	22.2
Transformación curricular	Análisis currículo actual:	Planes de integración curricular:								
	Relaciones entre Currículo operativo,	. Dimensiones DH y competencias asociadas								
		. Disciplinas académicas y competencias asociadas								
		. Actividades extra-aula								
		. Referentes internacionales de currículo								
	Comunidades de práctica y aprendizaje	Comunidades de aprendizaje y practica								
	Grupo de innovación curricular GIC	Grupos mixtos por:								
		. GLIC- Disciplinas								
		. Aproximaciones educativas								
		. Secciones								
		. C.Sabio Caldas								
		. Apoyo externo								
		Implementación Progresiva de Integraciones 2/3 - 1/3								
		. Módulos integradores piloto (estratégicos)								
		Dirección académica - Profesores								
		. Coordinadores módulos piloto y GIC								
		. Profesores módulos piloto								
		. C.Sabio Caldas								
		Implementación Progresiva de Integraciones 1/3 - 2/3								
		. Módulos integradores								
		Gestión dobles programas								
		Dirección académica - Profesores								
		. Coordinadores módulos								
		. Profesores módulos								
		. C.Sabio Caldas								
		Operación Currículo Integrado								
		Operación dobles programas								
		Dirección académica - Profesores								
		. Coordinadores módulos								
		. Profesores módulos								
		. C.Sabio Caldas								

4.2. ESCUELA DE MAESTROS

El nuevo enfoque de la Escuela de Maestros tiene como objeto construir un programa de capacitación formal para los profesores del colegio. Al término de cinco años se consolidará una formación continua, que les permita a los profesores asumir las responsabilidades de un currículo activo, dinámico y diferenciado, para que cada uno de ellos pueda impactar de manera mucho más significativa en el aprendizaje de los estudiantes.

Las metas del Plan de Desarrollo contenidas en este capítulo son:

1. Diseño de un currículo para la Escuela de Maestros
2. Implementación de un programa de capacitación para los profesores líderes de los módulos de capacitación
3. Desarrollo de un programa de formación de docentes con nivel internacional.
4. Reestructuración de un programa de apoyo y bienestar para todos los profesores
5. Implementación de talleres piloto para la formación de profesores y operación regular de la Escuela de Maestros.

4.2.1. DISEÑO DE UN CURRÍCULO PARA LA ESCUELA DE MAESTROS (18.1 - 19.1)

El diseño de un currículo de formación de profesores parte del siguiente contexto:

1. Un análisis de las fortalezas y las debilidades del grupo actual de profesores
2. La puesta en marcha de un proceso de Transformación curricular, (CAP 4.1) que articulará los esfuerzos de cada profesor de cara a unas metas comunes y claras.

Teniendo en cuenta los propósitos del nuevo currículo y los resultados de un análisis previo sobre nuestra planta de profesores, se diseñará un currículo de capacitación para todos los maestros a manera de módulos. Estos cursos focalizados les permitirán a los profesores una actualización constante teniendo en cuenta los retos específicos de su aula de clases.

En esta etapa del desarrollo del currículo para profesores se deben generar lineamientos generales en los siguientes aspectos:

1. Un programa de formación con un tiempo establecido (de 3 a 4 años).
2. La propuesta de unos módulos que respondan a las necesidades del currículo y de la evaluación docente.
3. La estructuración de esos módulos en un sistema de créditos, que correspondan a un tiempo efectivo de capacitación y de trabajo.
4. Para cada Módulo se debe designar un profesor responsable del diseño y la coordinación.
5. Para cada Módulo se debe diseñar un programa detallado y una evaluación final que valide los progresos de cada profesor.
6. Estos estudios tendrán una validación que afectará la carrera profesoral del docente y a futuro estarán soportados por una certificación que los valide.

Anticipándose a las conclusiones del currículo se proponen estos Módulos preliminares.

- 1) **Fundamentos gimnasianos:** este curso buscará que los profesores conozcan a profundidad la identidad del colegio, así como sus principios y los desafíos del Proyecto Educativo Institucional y de este PD.
- 2) **Psicología Positiva:** este curso buscará que todos los maestros se capaciten en estas metodologías, centradas en el esfuerzo, el bienestar emocional, el desarrollo del carácter, el cultivo de una mente serena y el florecimiento de cada estudiante.
- 3) **Escuela Activa I (Rutinas de Pensamiento y evaluación por competencias):** este curso buscará capacitar a los maestros en sistema de evaluación por competencias, aprovechando los nuevos avances de la pedagogía con miras a unas clases más activas y que atiendan al desarrollo de cada uno de sus estudiantes.
- 4) **Escuela Activa II (Proyectos, TIC y trabajo cooperativo):** este curso buscará que los profesores aprendan a trabajar de una manera óptima a través de la metodología por proyectos. En este sentido se busca que las nuevas tecnologías sea un elemento que les ayude a los maestros a propiciar el desarrollo de la creatividad y del trabajo en equipo.
- 5) **Cursos de idiomas:** Estos cursos tendrán el objetivo de garantizar en la planta de profesores una proficiencia a la altura de los retos de la internacionalización
- 6) **Curso de capacitación para directores de grupo:** estos cursos, articulados con la propuesta de psicología positiva, buscan en los profesores directores de grupo tengan un conocimiento adecuado de la formación, las estrategias para incluir la diferencia y apoyar a los estudiantes, así como la coordinación de las excursiones.
- 7) **Curso de capacitación por Áreas del conocimiento:** desde la integración de disciplinas que se propone en el nuevo currículo, se buscará que los profesores tengan una adecuada actualización en sus áreas de experticia como STEM, Enseñanza en el Preescolar, etc.
- 8) **Curso electivo:** el Proyecto Educativo Institucional se propone una educación que le permita a los estudiantes enfrentar los desafíos del siglo XXI, para esto se busca que el profesor al menos participe en un curso específico, que refuerce una meta que el colegio se haya trazado como desafío. Se propone, por ejemplo, un curso específico de Educación para la sustentabilidad, que articule los esfuerzos del colegio para implementar una estrategia integral de educación y de comunicación de cara al respeto por el medio ambiente.
- 9) **Proyecto en el colegio:** Al final se busca que el profesor, con la compañía de sus pares y de sus coordinadores, adelante un proyecto final con directa aplicación en el aula de clases.
- 10) **Currículo (Para coordinadores de área)** Se busca que todo profesor que sea coordinador tenga un conocimiento sobre las reformas curriculares y en general sobre una visión macro del colegio.

La Escuela de Maestros diseñará una sábana para cada profesor, y tendrá una labor de consejería académica semestre tras semestre. En el diseño de este currículo se contempla un sistema de validaciones, que le permita a los profesores beneficiarse de las capacitaciones que hayan recibido anteriormente.

Entregable: Este diseño curricular quedará consignado en un documento ejecutivo, acompañado de anexos que sustenten consideraciones conceptuales que resulten importantes para el desarrollo de etapas posteriores. La fecha de entrega está contemplada para el semestre 19.1.

Responsables: Equipo de Rectoría- GIC - Coordinación Escuela de Maestros.

4.2.2. CAPACITACIÓN DE PROFESORES LÍDERES (18.1 – 20.2)

El grupo de líderes será quien después capacite a los maestros a lo largo del tiempo. Seguramente este grupo será muy similar al grupo ampliado que diseñará las mallas curriculares (GIC). Se busca que los profesores encargados de cada módulo surjan de la misma planta del colegio, profesores y directivos. Sólo en casos excepcionales se encontrará un profesor externo o se acudirá a un curso que ofrezca otra institución. Este grupo será capacitado en dos ámbitos:

1. Capacitaciones para la construcción del currículo, especificadas anteriormente (ver I)
2. Capacitación para el diseño de los módulos de la Escuela de Maestros con expertos de nivel internacional

SABIO CALDAS

El programa de capacitación incluye a los profesores del Sabio Caldas. El objetivo para el 2020 es que el Moderno capacite activamente a un grupo de profesores líderes del Sabio. Ellos mismos tendrán la tarea de replicar esta transferencia del modelo pedagógico atendiendo al contexto de su institución. Los profesores líderes del Sabio serán capacitados en el Modelo pedagógico, en psicología positiva, así como en los programas de educación para la sustentabilidad. Los coordinadores de área, por su parte, recibirán capacitación en áreas sensibles del aprendizaje como matemáticas, inglés y lenguaje.

En un futuro se busca que los profesores del Sabio, de común acuerdo con las directivas de esa institución, se capaciten en los programas regulares de la Escuela de Maestros

Entregable: Elaboración de un plan de estudios detallado para cada módulo.

Responsables: Coordinación de la Escuela de Maestros y profesores líderes.

4.2.3. DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN DE PROFESORES CON NIVEL INTERNACIONAL (18.1- 22.2)

Las metas de la internacionalización serán profundizadas más adelante. (CAP 4.4). Sin embargo, se sobreentiende que un colegio no puede esperar un nivel internacional si no son internacionales sus maestros. Para esto, siguiendo los lineamientos del programa de internacionalización, se busca el desarrollo de las siguientes actividades:

1. Ciclos de capacitación con autoridades mundiales en educación. Se busca propiciar redes internacionales y convenios, intercambio de experiencias exitosas.
2. Apoyo para estudios formales en el exterior. El objetivo es capacitar en las mejores instituciones del mundo a un grupo de profesores previamente seleccionado.
3. Pasantías y congresos internacionales: la Escuela de Maestros apoyará a los maestros para que asistan a espacios donde se intercambien experiencias de éxito con las mejores instituciones del mundo.

4. Intercambios de profesores: aprovechando las redes internacionales se busca que los maestros del colegio puedan trabajar por un tiempo en alguna institución del exterior. De la misma manera se busca que estas instituciones envíen al colegio a maestros que quieran trabajar con nuestros estudiantes, aportando otras visiones.
5. Creación de un banco de MOOCS y de plataformas virtuales externas, que respalden los esfuerzos de capacitación.

Entregable: Aportes al documento de internacionalización con miras a una acreditación

Responsable: Coordinación Internacionalización y de Escuela de Maestros.

4.2.4. RESTRUCTURACIÓN DE UN PROGRAMA DE APOYO Y BIENESTAR PARA TODOS LOS PROFESORES (18.1 - 22.2)

La filosofía educativa del colegio siempre ha profesado que los maestros trabajan mejor si están felices y se sienten comprometidos con la institución. Exactamente lo que pensamos sobre los estudiantes. Para esto la Escuela de Maestros reestructurará un programa de apoyo y bienestar diferenciado, que apunte a ofrecerle al profesor lo que necesita para sentirse bien en el colegio y comprometido con su trabajo.

La Escuela de Maestros trabajará activamente en los siguientes puntos:

1. Oferta de cursos deportivos, espacios de yoga y meditación
2. Reestructuración del Fondo Editorial del colegio y de la Gaceta Docente, para que las investigaciones del profesor hagan parte activa de la Agenda Cultural y Científica, y redunden en el crecimiento profesional.
3. Crear un centro de apoyo y bienestar, que atienda las necesidades del profesor y le facilite tanto prácticas pedagógicas como un apoyo emocional.
4. Hacer un acompañamiento personal para cada profesor, ayudándole en su proyecto de vida y de carrera en el colegio.

Entregable: Programa de Bienestar profesoral

Responsable: Coordinación Escuela de maestros.

4.2.5. IMPLEMENTACIÓN DE TALLERES PILOTO PARA LA FORMACIÓN DE PROFESORES Y OPERACIÓN REGULAR DE LA ESCUELA DE MAESTROS. (18.1 - 22.2)

Desde 2018-1 hasta 2019-2, al tiempo en que se trabaja en la construcción del currículo del colegio, la Escuela de Maestros ofrecerá unos talleres pilotos para todos los profesores. Se busca preparar a los maestros para una nueva malla curricular y para los retos del PD en general.

Se proponen los siguientes talleres:

- 1) Capacitación en el nuevo PEI.
- 2) Psicología Positiva para directores de grupo.
- 3) Evaluación por competencias
- 4) Didácticas y Rutinas de Pensamiento.
- 5) Trabajo por Proyectos y TIC.
- 6) Cursos de idiomas.
- 7) Cursos de apoyo para directores de grupo.
- 8) Educación para la Sustentabilidad.
- 9) Inducción a profesores nuevos.

Si bien estos cursos pueden replicarse en el currículo definitivo, estos talleres iniciales no tendrán ni el tiempo ni la estructura modular de su versión definitiva, son sólo una preparación. En el 2020-1 la Escuela de Maestros tendrá una oferta de módulos para todos los profesores. El objetivo es que cada profesor cree su sábana de capacitación y complete su proceso de formación en un horario asignado. Adicionalmente la Escuela aprovechará estos módulos y sus espacios de trabajo por plenarias para propiciar una actualización constante.

SABIO CALDAS

Se busca que desde 2020 los profesores del Sabio reciban estas mismas capacitaciones atendiendo al contexto que les es propio. Profesores formados por la Escuela de Maestros tendrán la labor de capacitar a los profesores del Sabio Caldas, y los coordinadores asistirán a determinados módulos según las necesidades de su institución.

Terminado el semestre 19.2 se deben tener todos los elementos necesarios para la operación regular de la Escuela de Maestros. Los años anteriores deben entenderse como años de ajuste y de diseño.

Entregable: Programa de capacitación formal

Responsables: Equipo de Rectoría-Coordinación Escuela de Maestros

ESTRUCTURA DE LA ESCUELA DE MAESTROS

	18.2	19.1	19.2	20.1	20.2	21.1	21.2	22.1	22.2
Escuela de Maestros	Diseño Currículo EM								
	.Escuela activa								
	.Dimensiones DH								
	.Psicología positiva								
	.Maestro gimnasianos								
	.TIC								
	.Integración áreas ej.: STEM								
	Grupo Rectoría								
	Apoyo externo								
	Capacitación profesores de la EM								
	.Escuela activa								
	.Dimensiones DH								
	.Psicología positiva								
	.Maestro gimnasianos								
	.TIC								
	.Integración áreas								
	Dirección EM + Dirección Académica								
	.Dirección Académica								
	.Dirección EM								
	. Profesores "lideres"								
	. Profesores "lideres" CSC								
	.Apoyo externo								
	Programa de formación de profesores nivel internacional								
	. Programas de capacitación formal nivel postgrado								
	. Programas de pasantías e intercambio profesores								
	Rectoría-Apoyo externo								
	Programa de apoyo y bienestar para todos los profesores								
	Coordinación Escuela de maestros								
	Talleres piloto para profesores	Operación regular EM							
	.Escuela activa	. Ciclos para profesores nuevos							
	.Dimensiones DH	. Ciclos actualización							
	.Psicología positiva	. Seminarios en áreas de interés							
	.Maestro gimnasianos	Dirección EM + Dirección Académica + Profesores EM							
	.TIC	. Cuerpo profesores EM							
	.Integración áreas	. Profesores CSC							
	Dirección EM + Dirección Académica	.Apoyo externo							

4.3. EVALUACIÓN DE PROFESORES

El proceso de evaluación de profesores tiene por objeto establecer procedimientos que logren alinear los propósitos educativos del Colegio con la labor docente del profesor y su contribución al desarrollo institucional.

Las metas del PD contenidas en este capítulo son:

1. Diseño del sistema de evaluación y compensación de profesores.
2. Implementación de pruebas piloto de evaluación de docencia directa.
3. Desarrollo del reglamento de profesores.
4. Implementación del sistema de evaluación integral.
5. Puesta en marcha de la carrera profesoral.

4.3.1. DISEÑO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN Y COMPENSACIÓN DE PROFESORES (18.1 - 19.1)

La evaluación profesoral consta de dos elementos:

1. Evaluación del trabajo de aula la cual debe realizarse anualmente sobre la totalidad de los cursos de los cuales es responsable el profesor.
2. Evaluación integral que debe incluir la trayectoria acumulada del profesor en el colegio, los aportes al desarrollo institucional y el trabajo de aula y desarrollos docentes. La evaluación integral debe realizarse con una frecuencia por lo menos bienal.

En esta etapa del desarrollo del sistema de evaluación y compensación de profesores se deben generar lineamientos generales en los siguientes aspectos:

1. Definición de responsabilidades del profesor que deben incluir tareas de aula, desarrollo de competencias docentes, contribución al desarrollo y la investigación docente.
2. Lineamientos generales para el desarrollo de instrumentos de evaluación de profesores en las diversas responsabilidades determinadas en el aparte anterior. Aquí es conveniente contar con asesoría externa en materia de evaluación de pares, evaluación en aula, evaluación de percepción de estudiantes, entre otros.
3. Definición conceptual de categorías de profesores con miras a la constitución de una carrera profesoral (escalafón) dentro del colegio, que reconozca trayectoria, aporte al colegio y evaluaciones de desempeño.
4. Establecer lineamientos generales y estudios de viabilidad económica de un esquema de compensación de profesores alineado con la carrera profesoral.

Entregable: Las anteriores definiciones, lineamientos y recomendaciones quedarán consignadas en un documento ejecutivo, acompañado de anexos que sustenten consideraciones conceptuales que resulten importantes para el desarrollo de etapas posteriores. La fecha de entrega está contemplada para el semestre 19.1.

Responsables: este objetivo será desarrollado por el Equipo de rectoría ampliado por un grupo de profesores seleccionados por el rector y representativo de las diferentes componentes educativas del colegio. El grupo de trabajo será presidido por el rector.

4.3.2. PILOTO DE EVALUACIÓN DE TRABAJO DE AULA DE LOS DOCENTES (19.2)

Correspondiente con los avances en el diseño del sistema de evaluación de profesores, se propone elaborar una prueba piloto de evaluación de trabajo aula en el semestre 19.2, que incluya una fracción de por los menos el 20% de los cursos del colegio de manera representativa por áreas y secciones.

La prueba piloto debe contener una componente de evaluación de los estudiantes y una componente de evaluación de pares.

Entregable: los resultados de esta componente del plan comprenden protocolos piloto de evaluación de aula, resultados, retroalimentación de parte de los profesores evaluados y análisis del piloto.

Responsables: este objetivo será desarrollado por el Equipo de rectoría, ampliado por un grupo de profesores seleccionados por el rector y representativo de las diferentes componentes educativas del colegio. El grupo de trabajo será presidido por el rector.

4.3.3. DESARROLLO DE REGLAMENTO DE PROFESORES Y ESTRUCTURA DE COMPENSACIÓN (19.1-20.2)

Las metas 4.3.1 y 4.3.2 deben proveer los elementos conceptuales y prácticos para la elaboración de un Reglamento de Profesores del Gimnasio Moderno que logre conciliar la misión educativa del colegio con el desarrollo profesoral y personal de sus maestros.

Dicho reglamento estará acompañado de una estructura de compensación alineada con las categorías profesorales y con las evaluaciones de desempeño.

El reglamento de profesores deberá incluir por lo menos los siguientes capítulos:

1. Protocolos de selección y contratación de profesores.
2. Deberes y derechos de los profesores.
3. Definición de las categorías profesorales.
4. Responsabilidades docentes y de desarrollo institucional.
5. Exigencia de capacitación docente dentro de la Escuela de Maestros para profesores nuevos.
6. Exigencias de educación continuada y actualización para profesores en ejercicio, acorde con su trayectoria y los resultados de sus evaluaciones de desempeño.
7. Protocolos de evaluación integral del profesor, acompañada de las instancias responsables de dichos procedimientos de evaluación. Periodicidad de los procedimientos de evaluación de aula y evaluación integral.
8. Procedimientos de promoción dentro de las categorías profesorales.
9. Mecanismos de mejoramiento continuo del profesor acorde con las evaluaciones y los servicios que provee la Escuela de maestros.

La estructura de compensación del Colegio determinará rangos salariales acorde con las categorías profesoraes. Además, se diseñará un sistema de compensación variable mediante un sistema de bonificaciones de desempeño que deben estimular logros especiales del profesor que sean consonantes con las metas propuestas en el plan de desarrollo en particular y con la misión del colegio en general.

Entregable: Reglamento de profesores y sistema de compensación

Responsable: Rectoría y Procuraduría.

4.3.4. IMPLEMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DE PROFESORES (20.1 - 20.2)

Terminado el semestre 19.2 se ha realizado la prueba piloto de evaluación de trabajo de aula lo cual dará pie a correctivos que conduzcan a una prueba definitiva. En el semestre 20.2 se propone realizar una evaluación integral de todos los profesores del colegio que incluya todas las dimensiones propuestas en el numeral III.1. Incluyendo:

1. Tareas de aula
2. Aporte al desarrollo docente e institucional del Colegio.
3. Trayectoria en el Colegio
4. Investigación docente

La evaluación integral requiere de los siguientes elementos:

1. Protocolos de evaluación de trayectoria, trabajo aula y demás variables de ejecución.
2. Responsables del análisis de las evaluaciones determinado por la rectoría.

Las evaluaciones integrales conducirán a una categorización individual que incluirá:

1. Categoría profesoral de cada profesor
2. Rangos salariales acorde con categoría de cada profesor.
3. Recomendaciones individuales (a nivel de profesor) para procesos de mejoramiento continuo compatibles con procesos y servicios establecidos en la Escuela de Maestros.

Entregable:

- Resultados de la evaluación integral e individual de profesores.
- Categorización inicial de todos los profesores del colegio.
- Estipulación de rangos salariales acordes con categorías que serán usados una vez se instituya la carrera profesoral en el Colegio.

Responsables:

- Rector y Procurador
- Equipo designado por el rector para efectos de análisis de las evaluaciones y recomendaciones de categorización, representativos por áreas y secciones.

4.3.5. IMPLEMENTACIÓN DE LA CARRERA PROFESORAL (21.1 - 21.2)

Terminado el semestre 20.2 se deben tener todos los elementos necesarios para la institución de la Carrera Profesional en el Colegio, lo cual incluye un Reglamento de Profesores, categorización inicial de profesores y una estructura de compensación.

El año 2021 debe entenderse como un periodo de ajuste de la carrera profesoral, tanto en el reglamento de profesores, esquemas de evaluación, estructura de compensación, lo cual dará elementos para una consolidación estable de la carrera del año 2022 en adelante.

Responsables:

- Equipo de rectoría
- Procuraduría
- Gobiernos académicos del colegio representativo por áreas y secciones

ESTRUCTURA DE EVALUACIÓN DE PROFESORES

		18.2	19.1	19.2	20.1	20.2	21.1	21.2	22.1	22.2
Evaluación de profesores	Evaluación y estímulo a profesores									
	. Tareas misionales de profesores									
	. Instrumentos de medición desempeño									
	. Salarios y estímulos al desempeño									
	. Carrera profesoral									
	Grupo Rectoría		Desarrollo reglamento de profesores y estructura de compensación							
	. Grupo rectoría		Rectoría + Apoyo Externo							
	. Coordinadores area-sección									
	. Apoyo Externo									
			Piloto Ev. Docente							
			Profesores GM							
			Profesores CSC							
				Implementación Evaluación integral						
			. Evaluación tareas misionales							
			. Ejecución estímulos desempeño							
			Rectoría							
						Implementación Carrera Profesoral				
						.Reglamento de profesores (estatuto de profesores)				
						.Estructura de compensación asociada a desempeño				

4.4. INTERNACIONALIZACIÓN

La internacionalización en el Gimnasio Moderno tiene como propósito armonizar la misión centenaria del colegio con una dimensión internacional e intercultural. Se busca formar líderes colombianos, pero también ciudadanos del mundo. La internacionalización en el Gimnasio Moderno se centra en los siguientes ejes: la internacionalización del currículo para formar ciudadanos globales, la expansión de los programas de formación docente, la movilidad estudiantil y la consolidación de diferentes alianzas internacionales.

Las metas del Plan de Desarrollo contenidas en este capítulo responden a cinco aspectos de la internacionalización:

1. Gestión de la internacionalización. Dentro de este aspecto se plantea la siguiente meta: Diseñar una política institucional que contenga los lineamientos de Internacionalización de acuerdo con la orientación estratégica del Gimnasio Moderno.
2. Revisión de los estándares nacionales e internacionales de acuerdo al diseño de la nueva organización curricular para Gimnasio Moderno (ver CAP 4.1).
3. Desarrollo y adhesión a convenios y redes internacionales para la movilidad estudiantil y acuerdos de cooperación internacional.
4. Desarrollo de un programa de formación docente en el exterior. (ver CAP 4.2).
5. Participación en procesos de evaluación de calidad con fines de acreditación.

4.4.1. DISEÑO DE POLÍTICA INSTITUCIONAL INTERNACIONAL (18.1 - 19.1)

Para la construcción de la política institucional internacional se desarrollará una gestión que permita establecer procesos, procedimientos, mecanismos de seguimiento a los convenios, proyectos de internacionalización, indicadores cuantitativos y cualitativos, acciones orientadas a la internacionalización del currículo, la generación de espacios académicos, los convenios, la formación de docentes y la movilidad estudiantil.

Entregable: Las políticas de internacionalización quedarán consignadas en un documento institucional que incluye el plan de acción de internacionalización, los objetivos, acciones, metas, indicadores, cronograma, responsables, recursos y medios de verificación para su ejecución. (18.1-19.1)

Responsable: Equipo de rectoría

4.4.2. REVISIÓN DE LOS ESTÁNDARES NACIONALES E INTERNACIONALES DE ACUERDO AL DISEÑO DE LA NUEVA ORGANIZACIÓN CURRICULAR PARA GIMNASIO MODERNO (18.2-19.2)

Para la revisión de los estándares nacionales e internacionales se hará un análisis curricular como está planteado en el capítulo de transformación curricular. La integración de estos estándares se realizará una vez se diseñe la nueva organización curricular. (ver CAP 4.1).

Entregable: Programas, Planes de estudio, Mallas curriculares

Responsables: Coordinación Académica y Coordinación de Internacionalización.

4.4.3. CONVENIOS, REDES INTERNACIONALES Y ACUERDOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL (18.2-20.2)

Los convenios promueven la interacción con otros programas académicos a nivel internacional y coordinan la movilidad de estudiantes, (programas de inmersión o intercambio de corta-larga duración) Entendemos por estos convenios el desplazamiento estudiantil temporal con propósitos académicos.

Se busca promover la movilidad de estudiantes en programas académicos a nivel internacional y nacional. Promover el intercambio o la inmersión de estudiantes con instituciones internacionales. Identificar, gestionar, divulgar y coordinar la utilización de becas con instituciones de otros países y promocionar culturas en especial de aquellos países en con los cuales se pueda acceder a programas de inmersión, intercambios y representaciones en diferentes estamentos.

De igual forma se busca promover la participación activa en alianzas y redes de colaboración con instituciones locales, extranjeras, y con organismos sociales para enriquecer permanentemente los programas y proyectos del Gimnasio Moderno.

Entregable: Documento que contenga los diferentes convenios de acuerdo a política institucional internacional.

Responsables: Equipo de Rectoría, Coordinación Académica y Coordinación de Internacionalización.

4.4.4. DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE FORMACIÓN DE DOCENTES EN EL EXTERIOR. (VER CAP II) (18.2-20.2)

El programa de formación docente pretende fomentar el concepto de ciudadano del mundo. En estas dinámicas el docente puede introducir en su práctica la pedagogía de aprendizaje transformadora y global, y, a la vez, puede generar cambios tanto a nivel individual como institucional.

A su vez se busca promover prácticas de formación docente internacional de acuerdo a los lineamientos de la Escuela de Maestros (entrenamientos corta duración, pasantías, Moocs, profesor asistente exterior) (ver CAP 4.2).

Entregable: Propuesta de los programas de formación docente internacional (presenciales-virtual-mixta), seguimiento y participación docente en estos programas.

Responsables: Escuela de Maestros, Coordinación de Internacionalización.

4.4.5. PARTICIPACIÓN EN PROCESOS DE EVALUACIÓN DE CALIDAD CON FINES DE ACREDITACIÓN. (18.2-21.2)

Esta meta pretende que el Gimnasio Moderno inicie un proceso de documentación de reformas con miras a

la Acreditación Internacional. Las acreditaciones son un reconocimiento externo mediante el cual se avala y garantiza la calidad de la educación que ofrece un colegio. El Ministerio de Educación, mediante Decreto 529 de 2006 y Resolución 4434 del mismo año, define la acreditación como “un modelo de reconocimiento de gestión de calidad que corresponde a un conjunto ordenado de objetivos y criterios cuya aplicación y evaluación están previstas para facilitar el logro de una gestión de calidad”.

Para esto se llevarán a cabo los siguientes pasos:

1. Documentar las reformas con miras a la Acreditación Internacional CIS/NEASC (18.2)
2. Realizar un simulacro de visita con pares académicos externos, para conocer de primera mano las fortalezas y debilidades del colegio de acuerdo a los protocolos del ente acreditador. (20.1)
3. Aplicar ante el ente acreditador e iniciar la preparación correspondiente para su primera visita (21.1)
4. Autoevaluar al colegio a la luz de: (22.1)
 - Filosofía y Objetivos
 - Gobierno y Administración
 - Currículo
 - Personal
 - Servicios de Apoyo a los Estudiantes
 - Recursos y Estudiantes
 - Vida en comunidad

Entregable: Documento con los avances del Plan de Desarrollo de acuerdo con los protocolos CIS/NEASC

Responsables: Equipo de rectoría - Coordinación de Internacionalización.

ESTRUCTURA DE LA INTERNACIONALIZACIÓN

Internacionalización	18.1	19.1	19.2	20.1	20.2	21.1	21.2	22.1	22.2
	Diseño Política Institucional	Revision, gestion, continuacion:							
	.Políticas-Plan de Acción-Procesos-Responsables	.Movilidad estudiantes (Inmersión-Intercambio)							
		.Desarrollo-Adhesión Convenios y Redes							
	Rectoría - Dirección Académica	Rectoría - Direccion Academica							
		Gestión formación avanzada en áreas estratégicas -Revisión estándares							
		Ej:							
		.Ambientes educativos TIC							
		.Problem/Project BL							
		.STEM							
		Rectoría - Dirección Académica							
		Programa de formación de profesores nivel internacional							
		. Programas de formación docente en el exterior							
		Rectoría - Escuela de Maestro							
		Documentacion de reformas con miras a Acreditacion Internacional (CIS-NEASC)							
		. Filosofía y objetivos							
		. Gobierno y Administración							
		. Currículo							
		. Personal							
		. Servicio de apoyo a estudiantes							
		. Recursos educativos							
		. Ambiente escolar y comunidad educativa-Vida en Comunidad							
		Rectoría - Dirección Académica							
		Aplicación procesos acreditación internacional							
		Rectoría - Dirección Académica y Administrativa							

4.5. PLAN MAESTRO DE INFRAESTRUCTURA Y PROYECCIÓN EXTERNA

4.5.1. EL PLAN MAESTRO DE INFRAESTRUCTURA

Estructurar el Plan Maestro del Gimnasio Moderno tuvo como objetivo planear a largo plazo el crecimiento de la planta física del Colegio, teniendo en cuenta la normatividad que cubre al predio, así como las necesidades de los diferentes grupos que componen la comunidad del Gimnasio Moderno. (VER ANEXO PLAN MAESTRO)

El plan Maestro del Colegio contiene la información necesaria que le permite a la administración de la institución visualizar el crecimiento del campus en su planta física, y se compone de la siguiente información:

- 1) Diagnóstico de la planta física existente, el cual comprende el diagnóstico urbanístico de las instalaciones, diagnóstico arquitectónico y técnico de cada edificio del colegio y de los espacios individuales.
- 2) Resultados de las encuestas a los grupos de interés de la comunidad sobre las necesidades del Colegio en términos espaciales y de planta física.
- 3) Programa arquitectónico, resultado del análisis de la información recopilada, el cual sirve de base para la realización del plan maestro en cuanto a cuadro de áreas general y por sección.
- 4) Programa arquitectónico y urbanístico final, el cual contiene los proyectos específicos para cumplir con las necesidades detectadas en cuanto a espacios físicos.

ELEMENTOS QUE COMPONEN LA PRESENTACIÓN DEL PLAN MAESTRO:

1. Cuadernillo con el Plan Maestro en papel
2. Presentación Digital
3. Maqueta volumétrica del total del Colegio en su estado actual.
4. Maqueta volumétrica del total del Colegio en el estado en que quedará al final de la ejecución del plan maestro
5. Video volumétrico del Plan Maestro en *Sketch Up*.

OBRAS COMPLEMENTARIAS AL PLAN MAESTRO

Paralelo al Plan Maestro y como complemento del mismo, el colegio ha venido adelantando el mejoramiento de su campus, mediante proyectos adicionales como son: remodelación de senderos y porterías, renovación de los setos internos y externos, construcción de la entrada independiente al centro cultural, implementación de un sistema de señalización y mejoramiento de las zonas verdes bajo el proyecto de paisajismo y aulas verdes.

4.5.2. LA PROYECCIÓN EXTERNA

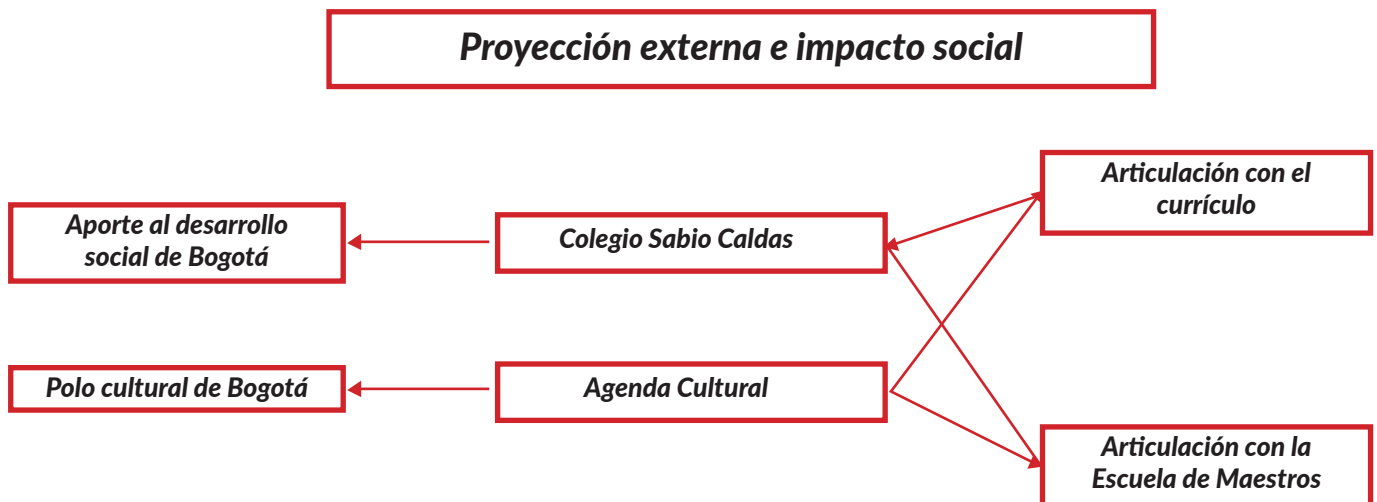
El Gimnasio Moderno es un colegio, pero también es una idea de sociedad que no sea ha realizado del todo. El propósito fundamental sigue siendo el de formar líderes al servicio de la sociedad. Es por esto que aparte

de sus labores académicas el colegio se ha pensado desde un principio como un centro de ciencia y de cultura para la ciudad y el país. La construcción de la Sala Ernesto Bein, el teatro del colegio, es apuesta por la cultura de la ciudad. La creación de una Agenda Cultural, hace diez años, responde a este mismo propósito. Se busca que los valores democráticos del colegio trasciendan las fronteras del campus para ofrecer alternativas de diálogo para toda la comunidad.

A continuación, se mencionan brevemente los ejes que componen esta proyección externa de cara a los próximos cinco años:

1. El desarrollo de un comité que estreche los lazos entre el Gimnasio Moderno y el Gimnasio Sabio Caldas, organizando actividades y proyectos comunes entre ambas instituciones.
2. La consolidación de una Agenda Cultural y Científica como un referente nacional e internacional.
3. La puesta en marcha de una Biblioteca en red, abierta a la consulta del público las 24 horas.
4. La actualización de la Sala Ernesto Bein, de acuerdo con las especificaciones técnicas más exigentes.
5. La consolidación del Proyecto de Sustentabilidad Ambiental, posicionando al Gimnasio Moderno como un referente de colegio verde a nivel nacional.
6. La reestructuración del Programa de Excursiones, aprovechando estas salidas para impactar socialmente a las comunidades.
7. La consolidación de la Escuela de Maestros como un centro de innovación pedagógica, que al finalizar este Plan de Desarrollo pueda ofrecer sus cursos a profesores externos.
8. El aprovechamiento de la Piscina y de los nuevos espacios deportivos para consolidar al Gimnasio Moderno como un centro deportivo para la comunidad.

Uno de los objetivos fundamentales de la Transformación Curricular (ver CAP 4.1), es que las actividades extracurriculares se aprovechen para el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes. Se busca articular estos esfuerzos de la Agenda Cultural y del Sabio Caldas con miras a la formación de mejores personas y mejores líderes, mejores ciudadanos del mundo.



5. CONSIDERACIONES PRESUPUESTALES

GM - PD 2018-22 (Horas-Hombre profesores, costos)																					
Líneas	Metas	18.1		18.2		19.1		19.2		20.1		20.2		21.1		21.2		22.1		22.2	
Líneas	Metas	#Prof	Hr/s	#Prof	Hr/s	#Prof	Hr/s	#Prof	Hr/s	#Prof	Hr/s	#Prof	Hr/s	#Prof	Hr/s	#Prof	Hr/s	#Prof	Hr/s	#Prof	Hr/s
General	Lineam. Socializ.	20	4																		
Transf. Curricular																					
	Planes Transf. Curric.			15	8	15	8	15	8	15	8	15	8								
	Implementación 2/3-1/3					30	8	30	8	30	8	30	8								
	Implementación 1/3-2/3									30	8	30	8	30	8	30					
	Currículo Integrado													15	8	15	8	15	8	15	8
Escuela Maestros																					
	Diseño Currículo			4	4	4	4														
	Capacitación EM			6	4	6	4	6	4	6	4	6	4								
	Talleres piloto			6	3	6	3	6	3												
	Operación EM																				
Evaluación Prof.																					
	Diseño Gral.			4	4	4	4														
	Reglamento Prof							4	5	4	5	4	5								
	Prueba Piloto							10	5												
	Eval Integral									10	5	10	5								
	Carrera Prof													5	2	5	2	5	2	5	2
Internacional.																					
	Gestión movilidad estud																				
	Gestión Forma Avanzada																				
	Acreditación									6	2	6	2	6	2	6	2	6	2	6	2
Horas-hombre /sem	3400	80		194		434		472		706		706		382		142		142		142	
Total HH (15 s/S)	51000	1200		2910		6510		7080		10590		10590		5730		2130		2130		2130	
Costo Total (millones)	2.550	206				680				1.059				393				213			
Bonif/hr	50.000																				
Factor Prestacional	1																				

6. EQUIPO DE TRABAJO

COLABORADORES:

Víctor Alberto Gómez Cusnir, Rector
Ana María Uribe Reyes, Procuradora
Daniel Jácome Lleras, Secretario General
Juan Sebastián Hoyos Montes, Vicerrector
Sandra Moreno, Coordinadora Académica
Marcela Betancourt, Coordinadora de Bilingüismo
Santiago Espinosa, Coordinador Escuela de Maestros
Mauricio Álvarez Rebolledo, Coordinador Área de Ciencias

Coordinador: José Rafael Toro, Consultor.

Agradecimientos:

Consejo Superior del Gimnasio Moderno

Coordinadores de Sección:

Dora Mikán

Victoria Botero

Carlos Salazar

Julián Saad

Oficina de Comunicaciones:

Camilo De Irisarri

Yesid Castro

Sistemas

Jorge Sánchez

Bibliotecas y Agenda Cultural:

Federico Díaz-Granados

Centro Cultural:

Guiomar Echeverri

7. ANEXOS

ANEXO 1 *Resumen del PEI*

INTRODUCCIÓN

A continuación, se pretende brindar un resumen del nuevo PEI del colegio, en especial, de sus derroteros más importantes, que sirven de brújula para el Plan de Desarrollo. Para mayor claridad, se desarrolla entre paréntesis lo que algunos términos significan.

El título del nuevo PEI (año 2017) da luces sobre lo que el colegio tiene por norte: Vuelo al Bicentenario (proyectarse hacia el futuro: ¿qué significa ser un colegio moderno hoy?). Un vuelo hacia la libertad (en el colegio los estudiantes tienen derechos y libertades, no sólo deberes; libertad para explorar vocaciones y talentos; una institución que promueve el libre pensamiento y la libertad de expresión); la democracia (importancia del pensamiento crítico y posibilidad de participación en las decisiones); liderazgo (entendido como autoconocimiento, autoestima y propósito de vida); valores éticos (formación del carácter y de las virtudes, reflexión, contacto con el mundo interno, desarrollo de la conciencia y el error como fuente de aprendizaje); e innovación (creatividad y capacidad de resolver problemas).

Este PEI es fruto de cinco años de trabajo que sintetizan lo mejor de estos primeros 100 años del colegio (aquellos principios fundacionales que son nuestro sello y que merecen ser conservados) y las tendencias actuales e innovadoras en educación, alineadas con nuestra razón de ser (como, por ejemplo, la Educación Positiva, el Trabajo por Proyectos y Problemas, las Rutinas de Pensamiento, la Ludificación y el Aprendizaje Cooperativo, temas que se abordan en el Plan de Desarrollo como fundamentales en lo que se refiere a la formación de profesores y al modelo pedagógico).

Según el PEI, la Misión del Gimnasio consiste en “formar personas integrales, con valores éticos, liderazgo, conciencia social y ambiental, preparados para afrontar los retos de Colombia y del mundo, y para construir una mejor sociedad”.

Por su parte, en la Visión se expresa que “en el 2027, el Gimnasio Moderno será un referente latinoamericano en la pedagogía, la cultura, la Educación Positiva (educación para el florecimiento pleno, el desarrollo del carácter, la formación integral, las habilidades del Siglo 21 y el bienestar emocional), la innovación, la formación ética, la vocación social y el cuidado del medio ambiente”.

Con lo anterior, el sueño que plantea el PEI es una sociedad en paz, sustentable, equitativa y democrática.

La visión y la misión señalan líneas muy claras de trabajo que iluminan al Plan de Desarrollo: formación integral (desarrollo intelectual y desarrollo de otras dimensiones como el cuerpo, las emociones, las relaciones sociales, lo estético y la conciencia); valores éticos (desarrollo de las virtudes del carácter y contacto con

el mundo interno); liderazgo (autoconocimiento, autoestima y vida con sentido y propósito); conciencia social; conciencia ambiental; pedagogías activas (con sus nuevos desarrollos, arriba mencionados); cultura; Educación Positiva; creatividad y capacidad de resolver problemas.

Los principios que orientan el colegio son el liderazgo, la formación humana, el fortalecimiento académico (currículo renovado, pedagogías activas y evaluación auténtica del aprendizaje), la idea de “educar, no sólo instruir” (una formación integral que abarque todas las dimensiones del ser –no sólo la intelectual-); la Disciplina de Confianza (la idea de educar con razones: la razonabilidad como fundamento de la autoridad; y la confianza y cercanía entre profesores y estudiantes); la idea de que “lo que sea el maestro, será la escuela” (los maestros debemos trabajar en nuestra propia formación permanente porque es nuestro ejemplo lo que más educa); la Escuela Activa (el niño como centro del proceso, constructor activo de su desarrollo y la experiencia directa como parte fundamental de ese proceso de desarrollo); y una educación humanista (centrada en el ser humano y en la búsqueda de una vida con sentido y propósito) y científica (la importancia del desarrollo del pensamiento lógico y científico).

El PEI desarrolla las Líneas Estratégicas que planteo la Rectoría desde el año 2012 (y que están integradas en el Plan de Desarrollo): 1-Formación Humana y Disciplina de Confianza (razonabilidad, educación para el florecimiento integral, servicio a la comunidad, desarrollo de la conciencia y formación para la paz interna); 2-Maestros Gimnasianos (maestros activos, integradores e inspiradores); 3-Fortalecimiento Académico (un currículo innovador, pedagogías activas, cultura de pensamiento y evaluación auténtica); 4-Bilingüismo e Internacionalización (ciudadanos con visión global, mente abierta, tolerancia y respeto por la diversidad); 5-Líderes con Conciencia Social y Ambiental (ejes de la formación humana); 6-Proyección Externa e Impacto Social (el Sabio Caldas, los colegios que el Gimnasio apoya y la Agenda Cultural y Científica); 7-Currículo del Siglo XXI (renovación curricular y pedagógica); 8-Modernización Administrativa y Gestión; y 9-Evaluación Institucional (como parte del seguimiento de este proceso de mejora continua).

El perfil del estudiante ideal que el PEI plantea está descrito en la Misión del colegio (“personas integrales, con valores éticos...”; ver arriba). Se dice además que “no podemos hablar de un sólo perfil del estudiante, porque en la variedad está la esencia del gimnasiano. Aun así, los gimnasianos tienen un sello en su carácter. Nuestros estudiantes aman su colegio. Son felices. Hacen amistades para toda la vida. Hacen amistades profundas con sus profesores. Tienen identidad y sentido de pertenencia. Son creativos y alcanzan las metas que se proponen. Demuestran liderazgo en sus acciones. Son apasionados y tienen confianza en sí mismos. Saben disentir”. Este perfil debe arrastrar y jalonar nuestro currículo.

Por su parte, en cuanto al perfil del Maestro, se dice que “el profesor del Gimnasio Moderno enseña a sus estudiantes a través del ejemplo. Siempre está en constante formación y aprendizaje. Reconoce la importancia de su asignatura y su conexión con las demás materias, pero, sobre todo, le preocupa la conexión de lo que enseña con la vida de los estudiantes. Investiga con rigor y aprende sobre las nuevas tecnologías y los más recientes métodos de enseñanza, en busca de comprender mejor el desarrollo propio de los niños y adolescentes. Cuando evalúa, entiende los errores como una fuente de aprendizaje, privilegia el proceso integral de cada persona y brinda retroalimentación sobre las dimensiones humanas e intelectuales de sus estudiantes. Está comprometido con la transformación de su país, la paz, la democracia y la conservación del medio ambiente. Comparte sus mejores prácticas con los otros profesores en comunidades de aprendizaje. Es cercano a sus estudiantes, los conoce, dialoga con ellos y educa con razones, no con autoritarismo”. Este perfil del maestro orienta la formación que el Plan de Desarrollo establece para los profesores, junto con las estrategias del modelo pedagógico que queremos profundizar (ejemplo: Rutinas de Pensamiento).

De otro lado, se señala que los premios que el colegio otorga (y por tanto lo que más valora nuestra comunidad) son el Bello Carácter (importancia del desarrollo del carácter y de sus virtudes), el Esfuerzo Personal (importancia de la perseverancia, la dedicación, el trabajo duro y la disciplina), el Compañerismo (importancia de la solidaridad, la empatía y la conciencia de los otros), y el Excursionismo (importancia del liderazgo, de la conciencia ambiental, del amor por la naturaleza y por Colombia). Todos estos valores son trabajados a fondo con nuestro modelo de Educación Positiva que reinterpreta y le da mayor profundidad, alcance y operatividad a nuestros principios fundacionales.

Se plantea en el PEI que los desafíos que el colegio enfrenta son educar para la incertidumbre (un mundo que será gobernado por la inteligencia artificial y el internet de las cosas, y que plantea una revolución para nuestra sociedad que ni siquiera imaginamos); el liderazgo; el lenguaje y la comunicación; el amor por Colombia y la ciudadanía de este mundo globalizado; el desarrollo de los pensamientos lógico, analítico, científico y crítico; la creatividad y las nuevas tecnologías; el cuidado del medio ambiente y el autocuidado (corporal, emocional, mental, espiritual); la formación ética; y la memoria histórica y el desarrollo futuro. Desafíos que deben guiar la renovación curricular.

Se busca la internacionalización del colegio para crear ciudadanos del mundo (visión de respeto y tolerancia, mente abierta, diversidad, otros idiomas, posibilidades de viajes e inmersiones a otras culturas dentro de Colombia y otros países en el mundo, contacto con personas de otros países). Para ello, se trabaja en tres frentes que son la movilidad académica (programas de inmersión, excursiones, viajes académicos); el desarrollo curricular (inclusión de prácticas pedagógicas y currículos internacionales), y consolidación de redes internacionales (como Ashoka, IPEN -International Positive Education Network- e International University Alliance).

Los ejes del modelo pedagógico (nutrido por los postulados de la escuela activa, el constructivismo y el interaccionismo) son el lenguaje, la investigación, la pedagogía por proyectos, las nuevas tecnologías, la ciencia, las humanidades y la formación ética. La evaluación del aprendizaje debe ser formativa y auténtica.

Todo lo anterior se despliega en las secciones del colegio (preescolar, primaria, bachillerato, semestralización) y en las diez áreas del conocimiento (matemáticas, sociales, idiomas, español y literatura, artes, música, tecnología, educación física, ciencias naturales, formación en la fe), que a futuro buscarán ser integradas hacia un trabajo por dimensiones, más interdisciplinar.

Los anteriores derroteros guían el Plan de Desarrollo en áreas muy importantes como la revisión curricular, la formación de maestros, el trabajo en el modelo pedagógico, la evaluación del aprendizaje y la formación humana y ética desde la conciencia ambiental, la conciencia social, la educación para la paz interna y la Educación Positiva.

ANEXO 2

Conclusiones del Plan Maestro

1. INTRODUCCIÓN

Los Grupos de Trabajo constituyen una de las herramientas que respaldan el proceso de diseño del Plan Maestro Gimnasio Moderno 2050. La determinación de realizar estos grupos de trabajo surge con la necesidad de conocer las vivencias y las relaciones físico-espaciales del colegio a través de su comunidad, quienes finalmente son los usuarios y los habitantes de los espacios estudiados.

En total fueron 15 sesiones con los Grupos de Trabajo. Cada grupo y sus participantes fueron previamente determinados por el colegio, teniendo en cuenta afinidad en cuanto a labores y roles dentro de la comunidad del colegio.

A continuación, la lista de los Grupos de Trabajo:

1. Rector y Comité
2. Coordinadores de área 1
3. Coordinadores de área 2
4. Directores de Piscina y Centro Cultural
5. Administración y apoyo
6. Sustentabilidad
7. Coordinadores de sección
8. Servicios generales
9. Asopadres
10. Alumnos de Primaria
11. Profesores
12. Deportes
13. Alumnos de Bachillerato
14. Ex alumnos
15. Consejo Superior

2. Metodología

La metodología usada en las sesiones con los diferentes grupos de trabajo, fue la de “Grupos Focales” o “Focus Groups,” una de las formas más comunes de estudios cualitativos para grupos. Las sesiones son moderadas por una o dos personas, quienes tienen previamente preparada una ruta de temas para guiar la discusión, con el fin de abordar los asuntos pertinentes, evitando la dispersión y controlando los tiempos dentro del dialogo abierto. Esta metodología fue aplicada en esta ocasión con los siguientes objetivos:

1. Conocer las diferentes opiniones por parte de los usuarios acerca de las ventajas y desventajas que actualmente presentan las instalaciones físicas del colegio.
2. Entender el funcionamiento interno del colegio, a través de las vivencias de la comunidad, donde se pueden establecer relaciones espaciales y de conectividad para ser tenidas en cuenta y optimizadas en el Plan Maestro.

3. Analizar las críticas y las propuestas presentadas por los grupos de trabajo, para encontrar ideas recurrentes que puedan ser tenidas en cuenta para el diseño del Plan Maestro.

Las sesiones fueron moderadas por el Arquitecto Felipe González-Pacheco, acompañado de su equipo de trabajo, los arquitectos Francisco Ascencio y Alejandra Novoa.

Para las reuniones se diseñaron una serie de cuestionarios dirigidos específicamente a cada uno de los Grupos de Trabajo establecidos por el colegio. Los temas a tratar se agruparon en tres categorías: Descripción del estado actual e Identificación de problemas, Identificación de Necesidades, y Propuestas. Durante las sesiones se usaron los planos del levantamiento arquitectónico como material de apoyo. Al finalizar las reuniones se les entregó a los participantes los correos de MGP para que pudieran hacer llegar observaciones que en el momento de la reunión no fueron comunicadas.

Cada una de las sesiones fue grabada y el compendio de los archivos originales se adjunta al presente documento en medio magnético, para uso confidencial del colegio.

Las sesiones de los 12 grupos se registraron en relatorías basadas en los archivos de audio grabados durante cada sesión. Con la información obtenida en cada reunión, se generaron unas fichas o cuadros de conclusión que contienen la información más relevante de cada uno de los grupos, permitiendo así, una fácil lectura del resumen de cada sesión.

Por último, se elaboró un informe de conclusiones generales, en donde se exponen los temas, sugerencias, quejas y peticiones recurrentes en todos los Grupos de Trabajo.

Naturalmente, no todas las recomendaciones o quejas podrán tener respuesta en el actual Plan Maestro, sin embargo, una gran cantidad de las observaciones recopiladas fueron tenidas en cuenta como puntos principales en el proceso de diseño. Generalmente fueron aquellos que coincidieron con la valoración técnica resultante de diagnóstico físico-espacial realizado en paralelo a este estudio.

3. Conclusiones generales

Por medio de la interacción con los Grupos de Trabajo, MGP pudo conocer desde diversos puntos de vista, el funcionamiento interno del Gimnasio Moderno, identificando problemas y necesidades que experimenta la comunidad Gimnasiana.

Según las opiniones generalizadas de los Grupos de Trabajo, los principales problemas espaciales del colegio que se deben solucionar con el diseño del Plan Maestro son:

Las zonas deportivas

1. Solucionar los desniveles de las zonas verdes, en especial las canchas, pues este problema afecta directamente las actividades escolares y en los torneos que se realizan todos los años.
2. El coliseo está en muy malas condiciones y se encuentra desactualizado. No supe las necesidades de los estudiantes ni en cantidad ni en calidad. No hay espacios cubiertos para desarrollar actividades deportivas, por lo cual es un punto urgente a solucionar.

Aulas

3. En general el colegio tiene buenas aulas que se han ido modernizando con equipos de video beam, televisores, tableros digitales, etc. Sin embargo, se encontró que algunas fallan, como por ejemplo las aulas de Montessori, por no tener espacios adecuados ni condiciones para realizar ciertas actividades (espacio para pegar trabajos, diferentes zonas para hacer otro tipo de dinámicas). Por otro lado, las aulas de Semestralización, son reducidas en tamaño y sin la posibilidad de unir varias. Además, las aulas de primaria son estrechas al igual que los salones de 6° grado, y en general les hace falta ventilación a las aulas de bachillerato dado que se sellaron las ventanas en búsqueda de mejorar la acústica del aula.
4. Se recibió el comentario de algunos inconvenientes con semestralización pues al parecer se inunda si hay lluvias torrenciales.

Sistema de movilidad

5. En general el Gimnasio Moderno genera una gran congestión vehicular a la salida y llegada de los estudiantes afectando la movilidad urbana.
6. Existe un riesgo en el momento de la salida de los estudiantes pues los buses se cruzan con los niños en la raqueta y puede llegar a ocurrir un accidente.

Centro Cultural

7. El cruce de alumnos con los eventos externos que se realizan en el Centro Cultural, tanto para la seguridad de los niños como para el desarrollo del evento.
8. La biblioteca recibe eventos limitando el tiempo en que los estudiantes pueden hacer uso de esta.
9. El centro cultural, a pesar de ser un edificio que está en buenas condiciones físicas, tiene ciertos inconvenientes técnicos en su funcionamiento.

Relación con la ciudad y otros temas a mejorar

10. No hay un punto de recepción a personas y/o mensajería.
11. Andenes y senderos del colegio están en mal estado, tanto interna como externamente.
12. La casa del árbol está en muy mal estado, debe permanecer cerrada la mayor parte del tiempo.
13. Los archivos generales del colegio están saturados
14. El comedor tiene poco espacio, es ruidoso e incómodo. Pocas tiendas escolares

Por otra parte, según el trabajo llevado a cabo con los grupos, se determinó que los espacios nuevos de mayor prioridad para el colegio son:

1. Polideportivo.
2. Montessori, aulas más grandes, más baños, más espacios.
3. Red de aulas al aire libre.
4. Espacios alternativos académicos y de bienestar para todos los grados.
5. Ampliación del Centro Cultural, con espacios para reuniones con diferente capacidad.
6. Terminal de transporte.
7. Aula de cocina con huerta e invernadero.
8. Espacio para los alumnos de inclusión.

9. Galerías de arte y de exposición.
10. Cap, centro de apoyo pedagógico.
11. Tiendas escolares.
12. Mobiliario diferente.
13. Espacio para la asociación de ex alumnos.
14. Comedor, espacioso y como punto de encuentro esencial.
15. Salones especializados de arte y música.
16. Parqueadero subterráneo vehicular y de buses, que solucione el tema en términos de cantidad y ubicación.
17. Espacio de recepción al colegio, con portería y zona de espera cubierta para visitantes.
18. Espacios para la formación docente, facultad de educación.

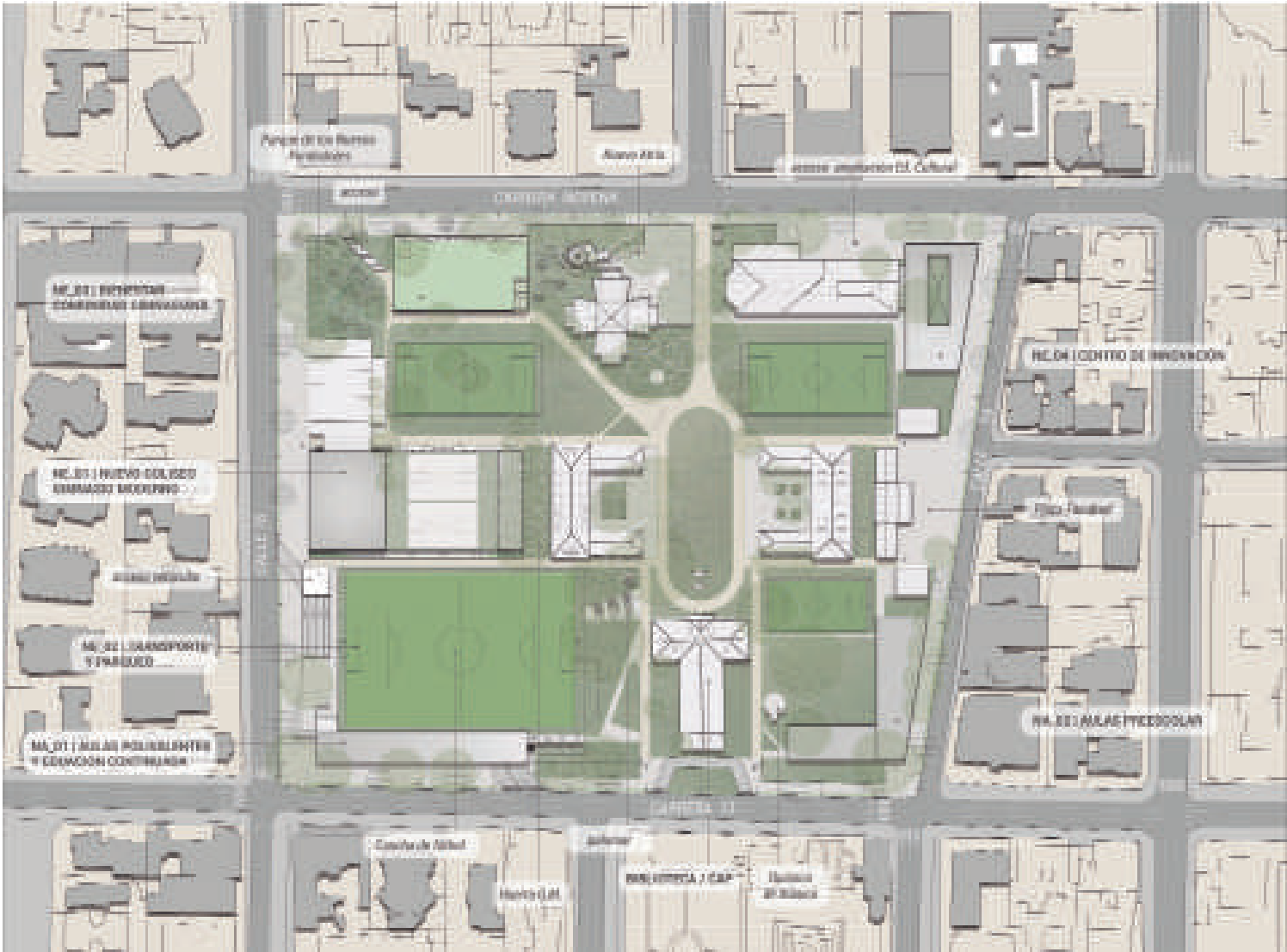
Otros temas que fueron recurrentes en las reuniones, y que se deben incorporar en el Plan Maestro son:

1. Sistemas de arquitectura sostenible como recolección de aguas lluvias, y cubiertas verdes.
2. Mantener e incrementar las áreas verdes.
3. Independizar el acceso al Centro Cultural.

Finalmente, es necesario mencionar ciertos aspectos que tienen que ver con la memoria colectiva y que fueron expresados de manera reiterativa por parte de los diferentes Grupos de Trabajo:

1. El verde es percibido como la esencia del colegio.
2. Los edificios principales tienen una gran importancia dentro de la cultura y la tradición del colegio.
3. Uno de los aspectos esenciales de los estudiantes del Gimnasio Moderno es ser libres por naturaleza. De ahí la importancia de los senderos y la confianza que existe en los alumnos cuando salen en los descansos.
4. El deporte es un aspecto de gran importancia en el Gimnasio Moderno, en especial el fútbol y el atletismo.
5. Existe un rechazo al edificio de semestralización, por su aspecto estético y funcionalidad.

PLANO DISEÑO PLAN MAESTRO





www.GimnasioModerno.edu.co