5.3 Folla de ruta para centros educativos

A quen se dirixe esta sección

Directores, xefes de estudos e responsables do desenvolvemento profesional nun centro educativo. Non é necesario que lese por completo as seccións anteriores. Se leu as nove etapas da sección 5.2, esta sección explícalle como se aplican a un centro educativo; se non as leu, pode comezar aquí.

Onde entran os centros educativos na folla de ruta. Esta folla de ruta desenvolveuse para as institucións de formación do profesorado, pero a súa lóxica de cambio non é exclusiva delas, e unha das etapas afecta directamente aos centros educativos. A etapa 6, *Integrar a IA na formación permanente*, é a vertente da formación do profesorado en exercicio: é onde as institucións de formación do profesorado organizan a formación permanente á que asiste o seu persoal. Ese é o seu punto de entrada. O que a súa institución ofrece como etapa 6 chega ao seu centro como formación profesional, e que cambie algo nas súas aulas depende das condicións existentes nese centro.

Por que non pode comezar aí e deterse. Enviar o persoal a un curso puntual é o enfoque máis habitual e, ao mesmo tempo, é pouco probable que por si só cambie a práctica. O que funciona é unha implicación sostida centrada no contido, con oportunidades de practicar e cun seguimento en forma de acompañamento (coaching) ou colaboración (Lipowsky & Rzejak, 2021). Isto ten unha consecuencia directa para quen dirixe un centro. O recurso escaso non é o curso, senón o tempo protexido posterior no que os docentes proban algo, o comentan cos colegas e o axustan.

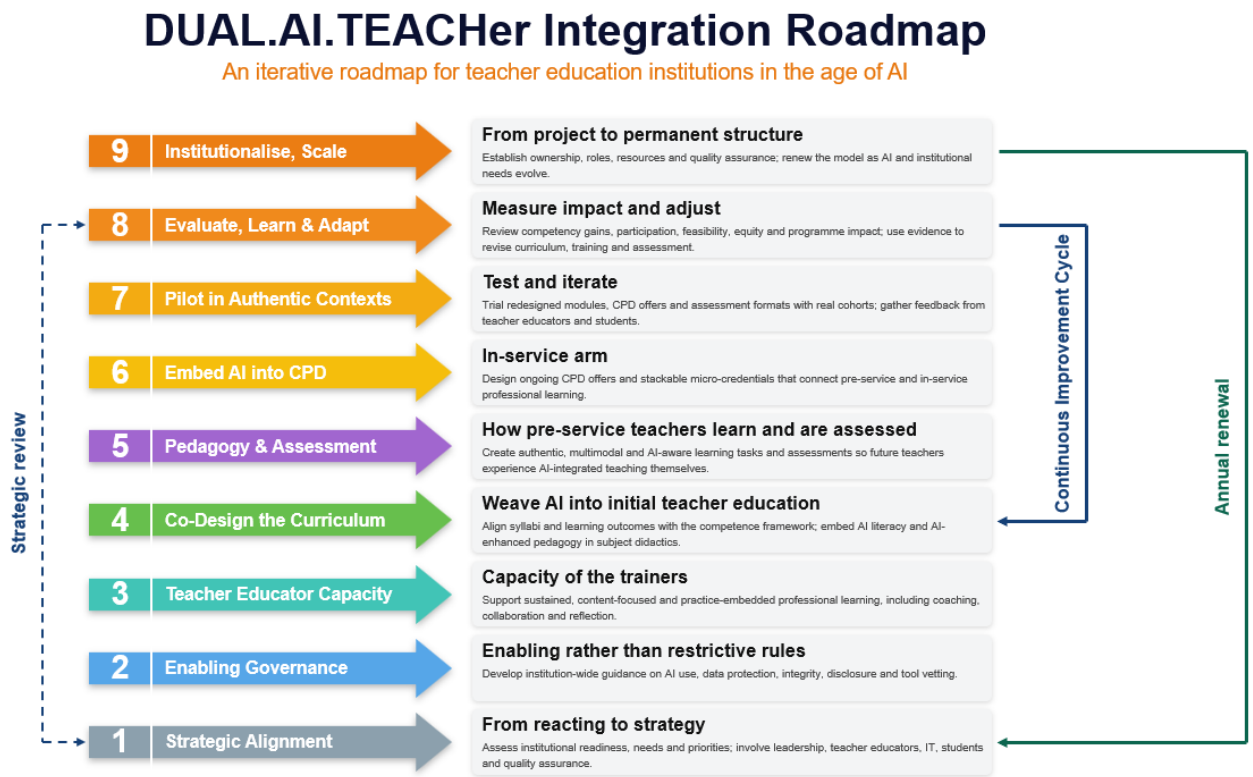


Fig. 1: "Folla de ruta de integración DUAL.AI.TEACHer: nove etapas para a integración institucional da IA na formación do profesorado"

As tres etapas prioritarias no ámbito do centro educativo

A etapa 6 é o seu punto de conexión, pero as etapas 1-3 crean as condicións para que funcione.

Etapa 1, Aliñamento estratéxico. Determine onde está realmente o seu centro. Parte do seu persoal xa usa a IA, outra parte evítaa, e é posible que os centros non teñan unha imaxe clara da práctica actual. Un inventario breve e honesto vale máis ca un documento estratéxico. Formule o que quere conseguir e estea preparado para a resposta de que a IA non é, neste momento, o problema máis urxente do seu centro; ese é un resultado lexítimo desta etapa.

Etapa 2, Gobernanza facilitadora. Isto é especialmente importante no ámbito do centro e fácil de pasar por alto. O persoal e o alumnado necesitan saber que está permitido, como hai que declarar o uso da IA, que ferramentas foron revisadas en materia de protección de datos e que se considera deshonestidade académica. Cando isto non está claro, ocorren dúas cousas á vez: os docentes prudentes evitan a IA por completo e os máis confiados úsana sen ningún límite acordado. Unhas orientacións claras e facilitadoras axudan a abordar ambas as situacións. Non teñen por que ser longas.

Etapa 3, Capacitación do persoal. Na folla de ruta orixinal, esta etapa refírese aos formadores de docentes; no seu centro refírese ao seu persoal docente. Aplícanse as mesmas condicións de calidade. Considere comezar cun pequeno grupo de colegas dispostos nunha ou dúas materias en lugar dunha implantación con todo o claustro, e faga visibles os seus resultados para o resto do persoal. As innovacións esténdense cando os colegas poden ver que funcionan no seu propio contexto (Neal et al., 2018).

Que é diferente nun centro educativo

Tres limitacións distinguen a súa situación da dunha institución de formación do profesorado, e convén ler a folla de ruta tendo isto presente.

Ten menos autonomía curricular. As etapas 4 e 5 supoñen unha institución que pode revisar os contidos dos seus propios cursos. Boa parte do seu currículo pode estar fixado en marcos nacionais ou normativos, e a súa marxe de manobra está en como se ensinan as materias e como se avalía a aprendizaxe, non no que está prescrito. Lea esas etapas como etapas sobre o deseño de tarefas e a práctica avaliativa.

O seu persoal ten menos tempo dispoñible. Unha institución de formación do profesorado pode asignar traballo de desenvolvemento ao persoal académico como parte das súas funcións. Nun centro educativo, cada hora de formación compite directamente coa docencia. Isto fai que a etapa 2 sexa especialmente valiosa: as orientacións custan pouco tempo e eliminan moitas fricións.

Está máis preto das consecuencias. Os centros educativos viven de forma especialmente directa as consecuencias prácticas das cuestións relacionadas coa equidade, os datos do alumnado e o acceso. Por este motivo, a etapa 8 pregunta explicitamente pola equidade.

Lipowsky, F., & Rzejak, D. (2021). *Fortbildungen für Lehrpersonen wirksam gestalten: Ein praxisorientierter und forschungsgestützter Leitfaden*. Bertelsmann Stiftung.
Neal, J. W., Neal, Z. P., Lawlor, J. A., Mills, K. J., & McAlindon, K. (2018). What makes research useful for public school educators? *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 45*(3), 432–446.

Revision #2
Created 2026-10-20 07:19:18 UTC by Flavia
Updated 2026-10-20 15:29:05 UTC by Alexander