

FELD 332



MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION
Dirección Nacional de Gestión
de Programas y Proyectos

**PROYECTO MULTINACIONAL DE EDUCACION BASICA (PRODEBAS)
PREDE - OEA**

LA OFERTA DE CAPACITACION Y PERFECCIONAMIENTO A NIVEL PROVINCIAL

Myriam Feldfeber

Abril de 1994

INV 006290
SIG 371.13
LIB FELD 332

INDICE

I) Introducción 2

II) Acerca de la Formación y el Perfeccionamiento Docente 4

III) El instrumento para relevar la información 8

IV) Los organismos responsables de la actualización y el perfeccionamiento docente ... 10

V) Caracterización de la oferta de actualización y perfeccionamiento para maestros en ejercicio
..... 12

 V.1) Los objetivos del perfeccionamiento docente

 V.2) Las propuestas de capacitación: Programas u ofertas aisladas?

 V.3) La organización de las propuestas

 V.4) Los contenidos de los cursos

 V.5) La evaluación de las actividades de capacitación: el impacto sobre la práctica escolar

VI) Las Políticas de Perfeccionamiento desde la perspectiva del cambio escolar 32

VII) Otras ofertas de capacitación en el ámbito provincial 34

VIII) Reflexiones finales 37

Bibliografía 41

I) INTRODUCCION

Actualmente nadie discute la centralidad del docente en el proceso educativo. Sujeto fundamental de todo cambio y a la vez "objeto" a ser modificado, constituye un actor relevante a la hora de planificar cualquier estrategia de cambio en el sistema educativo. En este sentido, es necesario producir conocimiento acerca de la formación y la práctica docente que sirva como insumo para la formulación e implementación de políticas en la materia.

La Ley Federal de Educación sancionada el 14 de Abril de 1993, sostiene la necesidad de "perfeccionar con criterio permanente a graduados y docentes en actividad en los aspectos científico, metodológico, artístico y cultural" (Art. 19 inc. b). La formación y la actualización permanente, y la nueva formación en servicio para adaptarse a los cambios curriculares requeridos, aparecen contemplados en el texto de la ley.

El Ministerio de Cultura y Educación deberá "promover y organizar concertadamente en el ámbito del Consejo Federal de Cultura y Educación una red de formación, perfeccionamiento y actualización del personal docente y no docente del sistema educativo nacional." (Art. 53 inc. g)

Durante el año 1993 la Dirección Nacional de Gestión de Programas y Proyectos del Ministerio de Cultura y Educación brindó apoyo a las provincias para el perfeccionamiento de los docentes en ejercicio a través de tres estrategias: 1) envío de fascículos de actualización, 2) otorgamiento de fondos para horas de capacitación, y 3) asistencia técnica brindada por especialistas de diversas disciplinas.

En los acuerdos logrados en el seno del Consejo Federal de Cultura y Educación y en el Programa de Transformación de la Formación Docente del Ministerio de Cultura y Educación de la Nación, se define la Formación Docente como un proceso continuo de formación de profesionales para el rol docente. Este proceso comprende diferentes instancias: la formación

de grado, el perfeccionamiento docente en actividad, la capacitación de graduados docentes para nuevos roles profesionales, y la capacitación pedagógica de graduados no docentes.

El objetivo del presente trabajo es relevar los organismos provinciales responsables de la capacitación y el perfeccionamiento docente y las estrategias implementadas por dichos organismos para los maestros de educación básica.

II) ACERCA DE LA FORMACION Y EL PERFECCIONAMIENTO DOCENTE.

Entendemos a la **Capacitación y el Perfeccionamiento Docente** como parte del proceso de formación continua. Definimos a la **Formación Docente Continua** como el proceso de construcción de saberes específicos relativos a la profesión docente. A los fines analíticos, estos saberes pueden ser divididos en: a) un saber sustantivo (académico) referido a las disciplinas curriculares, b) un saber pedagógico (profesional) relativo a un repertorio de saberes que dan cuenta de las mediaciones necesarias para que el conocimiento científico se convierta en conocimiento enseñado y aprendido, y c) un saber institucional que da cuenta de las variables contextuales que definen el ámbito propio en que la actividad tiene lugar. (Birgin, Braslavsky y Duschatzky; 1992:87).

La formación docente así concebida se caracteriza por ser una formación doble (formación académica y formación pedagógica que incluye los aspectos vinculados con la inserción institucional), una formación profesional (en tanto el status profesional de los enseñantes no está establecido claramente) y una formación de formadores (Ferry; 1991).

Según Carrizales, la formación docente es un proceso que se realiza en diversos ámbitos que integran, en la experiencia, la formación personal y profesional. Al docente no lo forman solamente los especialistas, ni tampoco se forma sólo en la institución donde desempeña su función docente sino que son múltiples los ámbitos que inciden en la experiencia del docente. "La formación implica una experiencia que es subjetiva y objetiva; objetiva porque es producto y expresión de diversos ámbitos de formación y subjetiva porque las maneras de percibir, de valorar, de efectivizar y de modelizar tienen diferencias de persona a persona..." (Carrizales Retamoza, 1988: 16)

Los conocimientos propios de la profesión docente se sitúan en la intersección de la teoría y de la práctica, de la técnica y del arte. "Se trata de un conocimiento complejo y práctico, de un saber y un saber hacer. La mejor garantía de que funcionen los complejos procesos didácticos

radica en la capacidad de reflexión, experimentación y evaluación del propio profesor. Con esta actitud se acrecienta la sensibilidad para percibir las diferencias contextuales y la heterogeneidad de los alumnos, así como la capacidad de proyectar de forma flexible las actividades del desarrollo curricular." (Ministerio de Educación y Ciencia de España, 1989: 101)

En este sentido, el perfil deseable del docente deberá ser el de un profesional capaz de analizar el contexto en que se desarrolla su actividad y de planificarla; de combinar la comprensividad de una enseñanza para todos con las exigencias individuales, superando las desigualdades, pero fomentando la diversidad latente en los sujetos; y de saber trabajar integrado en un equipo dentro de un proyecto colectivo.

La tarea del docente se concibe como una mediación para que toda la actividad que se lleve a cabo en el aula se convierta en significativa para los alumnos. Para el logro de este perfil se requiere una formación permanente de los maestros, basada en la práctica profesional.

Si bien históricamente el perfeccionamiento docente ha estado disociado de la formación inicial o de grado, en la actualidad se reconoce la necesidad de entender la formación docente como un proceso integrado por diferentes instancias que se inicia con la formación inicial o de grado (incluyendo la biografía escolar) pero que continúa a lo largo de todo el ejercicio profesional del docente.

La formación inicial aspira a garantizar la idoneidad profesional básica otorgando el título habilitante para desempeñarse como maestro en el sistema educativo. Implica la iniciación sistemática en la profesión docente realizada en un período previo al desempeño laboral de la misma. Esta iniciación incluye la apropiación de los saberes académico, pedagógico e institucional y una primera iniciación en la práctica educativa.

Diversos autores analizan el impacto de esta formación inicial y se preguntan en qué medida este no se ve neutralizado por el peso de la biografía escolar previa y por la socialización que se realiza en la escuela durante el ejercicio profesional (Zeichner y Tabachnick, 1981;

Britzman, 1986; Terhart, 1987).

La **capacitación y el perfeccionamiento docente** ⁽¹⁾ consisten en la actualización y profundización en los saberes, adquiridos a lo largo de la formación inicial o de grado, y que se ponen en juego durante el ejercicio de la profesión. La inserción en la práctica y el perfeccionamiento en ejercicio, son los momentos decisivos para la conexión teoría-práctica, la reflexión en la acción, porque es ahí donde el problema cobra sus dimensiones reales y donde tienen auténtico sentido (Gimeno Sacristán; 1988).

En tanto ámbito de mediación, el perfeccionamiento se sitúa entre la enseñanza real y la deseable, y en ese sentido pone en juego una enseñanza real preexistente, un juicio crítico respecto de ella (sin el cual no se entendería el deseo de un cambio) y una propuesta transformadora cuya magnitud dependerá de la intensidad del juicio crítico (Onetto, 1992). El Perfeccionamiento constituye una actividad en que se juega, en forma explícita o implícita, una determinada estrategia de cambio y mejoramiento educacional. La meta es modificar, en términos de Peter Mc Laren, la "cultura escolar". La perspectiva de incidir en la configuración de las prácticas docentes a través de los sujetos de las mismas es el eje central del discurso de las políticas de perfeccionamiento (Vera, 1989)

El carácter peculiar de la profesión docente, en la que no sólo se precisa una capacidad de analizar, comprender e interpretar la realidad, sino también de intervenir sobre ella, exige la superación de la posible dicotomía entre teoría y práctica, para lo cual es necesario abordar la formación de los maestros desde la concepción de proceso permanente anteriormente señalado.

La experiencia del maestro en el aula da lugar a una serie de problemas que generan, por un lado, la búsqueda de soluciones técnicas creativas para incorporarlas a la práctica cotidiana;

^{1/} Dado que la distinción entre las diferentes instancias de formación (excluyendo la formación inicial) no aparece en las propuestas de las jurisdicciones provinciales, a los fines del presente trabajo se utilizarán los términos de Actualización, Perfeccionamiento y Capacitación docente en forma indistinta.

y por otro, un análisis de la propia práctica, a la luz de los conocimientos científicos que aportan diferentes disciplinas y que permiten estructurar las actividades, facilitando la toma de decisiones en el aula.

La formación continua del docente durante el desempeño profesional, parte de una reflexión sobre la propia práctica, centrándose en los problemas surgidos de la misma. "La forma más consecuente de adecuar los programas de formación permanente a los problemas reales de la práctica es, pues, concebirlos como procesos de investigación y experimentación del currículum. El profesorado, al diseñar proyectos curriculares concretos y reflexionar sobre su desarrollo, no puede obviar el análisis sobre su forma de intervenir en el aula." (Ministerio de Educación y Ciencia de España, 1989: 106)

Si una correcta Formación Inicial ha de posibilitar un análisis global de las situaciones pedagógicas a través de una comprensión general de todos los supuestos que intervienen, la Formación Permanente ha de realizarse analizando la práctica pedagógica del maestro. (Imbernón, 1987)

Verónica Edwards (1991) plantea la necesidad de construir el perfeccionamiento docente como un terreno de saberes específicos en educación ya que el mismo no tiene existencia social como un campo particular del saber y por lo tanto no es reconocido como un campo conceptual específico con un objeto diferenciado y sostenido por una comunidad profesional particular.

III) EL INSTRUMENTO PARA RELEVAR LA INFORMACION

Definidos los alcances de la capacitación y el perfeccionamiento docente, presentamos el instrumento utilizado para el relevamiento de la oferta de capacitación docente a nivel provincial. A través del mismo se han intentado indagar los siguientes aspectos:

- a) Cuáles son los organismos provinciales responsables de la capacitación de los maestros en ejercicio.
- b) Qué tipo de actividades de capacitación brindan cada uno de dichos organismos: carreras de actualización, cursos, seminarios, talleres, jornadas, materiales de apoyo, etc., y la descripción de las mismas.
- c) Cuáles es el contenido de la oferta de perfeccionamiento y/o actualización en función de la construcción de los saberes específicos relativos a la profesión docente.
- d) Cuál es el grado de articulación de las propuestas. Se busca detectar la existencia de programas de capacitación y/o perfeccionamiento. En caso de no existir un programa, se trata de conocer el grado de articulación de las propuestas implementadas.
- e) Qué tipo de acreditación otorgan y cuál es la duración de las distintas actividades programadas.
- f) Qué otras ofertas de capacitación existen a nivel de la jurisdicción que son brindadas por otras instituciones u organizaciones intermedias: universidades, entidades gremiales docentes, institutos privados, organismos de ciencia y técnica, asociaciones barriales, bibliotecas, etc.; cómo se articulan con la propuesta de las autoridades educativas provinciales.

Asimismo se ha solicitado el envío de la documentación existente.

El cuestionario, que se adjunta al presente informe, ha sido remitido a las jurisdicciones a través de dos vías:

- a) A través de la Dirección Nacional de Gestión de Programas y Proyectos a las autoridades educativas de las jurisdicciones previo contacto telefónico.
- b) Por intermedio del Centro Nacional de Documentación Educativa, a través de la Red de Presidencia de la Nación, a todos los Centros de Documentación provinciales.

Han enviado su respuesta las siguientes jurisdicciones: Buenos Aires, Catamarca, Corrientes, Chaco, Chubut, Formosa, Jujuy, La Pampa, La Rioja, Mendoza, Misiones, Neuquén, Río Negro, San Juan, San Luis, Santa Cruz, Santa Fe, Tucumán y Tierra del Fuego. En el caso de la Capital Federal se ha tenido acceso a documentación de la Escuela de Capacitación, Perfeccionamiento y Actualización Docente.

Cabe mencionar en este punto las dificultades encontradas para obtener la información en gran parte de las jurisdicciones, la cual en muchos casos, no se halla sistematizada y/o centralizada en un sólo organismo.

La descripción que a continuación se realiza se basa en las respuestas al cuestionario enviadas por las provincias anteriormente mencionadas (los cuales no han sido remitidos en forma completa por todas las jurisdicciones), en la documentación suministrada sólo por algunas de ellas y en bibliografía donde se rescata alguna de las experiencias de capacitación en nuestro país.

IV) LOS ORGANISMOS RESPONSABLES DE LA ACTUALIZACION Y EL PERFECCIONAMIENTO DOCENTE

En todas las jurisdicciones existen uno o varios responsables de llevar a cabo el perfeccionamiento docente en la provincia como puede observarse en el cuadro n°1.

En el caso de 12 jurisdicciones (50 % del total del país) existe una Dirección o Departamento especializado en la Formación y/o Capacitación Docente. Entre ellas encontramos las siguientes provincias: Buenos Aires, Catamarca, Córdoba, Chaco, Chubut, Entre Ríos, Formosa, Misiones, Río Negro, Santa Fe, Tierra del Fuego y en la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires.

En 6 (25 % del total) provincias el organismo responsable es la Dirección de Planeamiento y/o las respectivas Direcciones de nivel. Es el caso de las provincias de La Pampa, Mendoza, Salta, San Juan, San Luis y Santiago del Estero. En Córdoba, la Dirección de Investigaciones e Innovaciones Educativas es la responsable del perfeccionamiento en la provincia. En Jujuy el Consejo General de Educación, es mencionado como el responsable directo de las acciones de capacitación.

En las Provincias de La Rioja, Neuquén, Santa Cruz y Tucumán un Instituto Superior, dependiente de la Dirección del Nivel, es el encargado del perfeccionamiento de los maestros.

Formosa, Río Negro, Santa Fe y Tierra del Fuego concentran tanto la formación de grado como el perfeccionamiento bajo la responsabilidad del mismo organismo. Este hecho podría inscribirse dentro de la perspectiva de formación permanente señalada anteriormente que la considera como un proceso que arranca con la formación inicial o de grado y continúa durante el ejercicio de la profesión.

CUADRO I
ORGANISMOS PROVINCIALES QUE OFRECEN CAPACITACION DOCENTE

Jurisdicción	Organismos que ofrecen capacitación docente (dependencia)
Buenos Aires	*Dirección de Gestión y Capacitación (Dirección General de Escuelas y Cultura) *Dirección de Educación Superior (Dirección General de Escuelas y Cultura) *Consejo General de Educación y Cultura
Catamarca	*Departamento de Capacitación Docente (Dirección de Planeamiento educativo, Ministerio de Cultura y Educación) *Consejo General de Educación (en coordinación con la DIPLE) *Centro de Orientación (Consejo General de Educación)
Córdoba	*Dirección de Investigaciones e Innovaciones Educativas (Subsecretaría de Programación Educativa, Ministerio de Educación y Cultura)
Corrientes	*Asesoría y Orientación Técnico Pedagógica (Consejo General de Educación)
Chaco	*Departamento de Perfeccionamiento Docente, Dirección de Currículo (Consejo General de Educación) *Departamento de Psicopedagogía, Dirección de Currículo (Consejo General de Educación)
Chubut	*Dirección de Perfeccionamiento Docente (Consejo Provincial de Educación) *Dirección General de Nivel Superior (Consejo Provincial de Educación)
Entre Ríos	*Comisión de Perfeccionamiento Docente (Consejo General de Educación)
Formosa	*Departamento de Perfeccionamiento Docente, Dirección de Educación Superior (Subsecretaría de Educación, Ministerio de Cultura y Educación)
Jujuy	*Consejo General de Educación *Programa Provincial de Alfabetización y Educación Básica de adultos (Ex. Plan Federal)
La Pampa	*Dirección General de Planeamiento (Minis. Cultura y Educación) *Dirección de educ. Inicial y Primaria con el aval de la Dirección Gral. de Planeamiento (Idem) *Dirección de Educación Media y Superior con el aval de la Dirección Gral. de Planeamiento (Idem) *Subsecretaría de Cultura con el aval de la Dirección Gral. de Planeamiento (Idem)
La Rioja	*Instituto de Actualización y Perfeccionamiento Docente (Ministerio de Cultura y Educación)
Mendoza	*Dirección de Planeamiento Educativo (Dirección General de Escuelas) *Dirección de Enseñanza Inicial y Media (Idem) *Dirección de Media y Superior (Idem) *Dirección de Educación Permanente (Idem) *Dirección de Educación Especial (Idem) *Subdirección de Enseñanza Superior (Idem)
Misiones	*Departamento de Perfeccionamiento Docente, Dirección de Currículum. (Subsecretaría de Educación, Ministerio de Cultura y Educación)
Neuquén	*Instituto de Formación Docente (Consejo Provincial de Educación) *Dirección General de Enseñanza Primaria (Consejo Provincial de Educación)
Río Negro	*Dirección de Formación, Capacitación, Perfeccionamiento y Actualización Docente (Consejo Provincial de Educación)
Salta	*Dirección de Educación Superior (Secretaría de Educación, Ministerio de Educación)
San Juan	*Dirección de Educación Permanente, Subsecretaría de Planeamiento y Transformación Educativa. (Ministerio de Educación)
San Luis	*Dirección de Programación y Gestión Educativa. (Ministerio de Cultura y Educación) *Delegaciones Regionales del Ministerio de Cultura y Educación
Santa Cruz	*Departamento de Formación Docente y Capacitación Docente de la Escuela Normal Superior "República de Guatemala". Dirección Provincial de Educación Superior (Consejo Provincial de Educación)
Santa Fe	*Dirección Provincial de Educación Superior, Perfeccionamiento Docente, Programación y Desarrollo Curricular. (Ministerio de Educación y Cultura)
Santiago del Estero	*Dirección de Planeamiento Educativo (Ex Dirección de Servicios Técnicos Educativos, Subsecretaría de Educación, Ministerio de Educación y Cultura) *Escuela de Perfeccionamiento Docente (Dirección de Planeamiento Educativo)
Tucumán	*Instituto de Perfeccionamiento Docente (Subsecretaría de Educación y Cultura, Secretaría de Estado de Educación y Cultura)
Tierra del Fuego	*Departamento de Capacitación y Perfeccionamiento Docente, Dirección de Formación Superior. (Ministerio de Educación y Cultura)
M.C.B.A.	*Escuela de Capacitación, Perfeccionamiento y Actualización Docente. (Secretaría de Educación)

V) CARACTERIZACION DE LA OFERTA DE CAPACITACION PARA MAESTROS EN EJERCICIO

Diversas son las estrategias implementadas por las jurisdicciones provinciales para capacitar al personal docente en ejercicio así como heterogénea es la sistematización que acerca de las mismas realizan los organismos responsables. La caracterización que a continuación se ofrece se basa en la información recabada sobre las jurisdicciones que, como lo señaláramos anteriormente, es dispar y en algunos casos incompleta. Igualmente es posible ofrecer un panorama sobre el perfeccionamiento docente en nuestro país.

Centraremos nuestra descripción en los objetivos previstos para el perfeccionamiento de los maestros, el grado de articulación de las propuestas considerando el diseño y la implementación de programas de formación permanente, y las modalidades que adquiere el perfeccionamiento en las diferentes jurisdicciones. Asimismo clasificaremos los contenidos que se privilegian en las acciones realizadas y realizaremos algunas consideraciones acerca de la evaluación que sobre las mismas efectúan los diferentes organismos provinciales.

V.1) Los Objetivos del Perfeccionamiento docente

La mayoría de las actividades de capacitación se proponen en primer término lograr un mejoramiento de los recursos docentes en lo que hace a la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje y al dominio de los contenidos curriculares. El perfeccionamiento docente además busca capacitar a los docentes para la implementación de reformas e innovaciones curriculares.

También se diseñan cursos para capacitar a los cuadros de conducción de los distintos niveles y modalidades. En muchos casos los objetivos de los mismos se presentan en estrecha vinculación con los concursos de ascenso. En menor medida encontramos objetivos que apuntan de manera explícita al mejoramiento de la gestión insitucional.

A partir de la sanción de la Ley Federal de Educación, algunas provincias plantean como objetivo futuro, la reconversión laboral de los docentes, capacitándolos para ejercer sus tareas en función de la nueva estructura del sistema educativo.

A continuación enumeramos los objetivos enunciados por la M.C.B.A. y las Provincias de San Juan, San Luis y Río Negro; ya que han sido éstas las jurisdicciones que los han explicitado en sus respuestas.

Antraygues de Doubliey y Lombardi (1992), desde la **Escuela de Capacitación, Perfeccionamiento y Actualización Docente** dependiente de la Secretaría de Educación de la **M.C.B.A.** sostienen que el Perfeccionamiento docente debe:

- 1) permitir el acceso a las innovaciones educativas y pedagógicas,
- 2) nutrirse de aportes interdisciplinarios,
- 3) promover la reflexión crítica sobre los vínculos maestro-alumno y maestro-tarea,
- 4) promover un replanteo de las actitudes y del rol docente, tanto de maestros como de capacitadores
- 5) incluir el contexto institucional escolar como ámbito y contenido de la praxis enseñante del capacitador
- 6) diversificar sus estrategias y modalidades de enseñanza, reconociendo los límites y posibilidades de cada una de ellas.

En la provincia de **San Juan** existe un Programa de Capacitación dependiente de la Subsecretaría de Planeamiento y Transformación Educativa, que tiene por objetivos:

- 1) Relevar las necesidades que, en materia de educación, formación y perfeccionamiento docente registre la comunidad educativa, coordinando su labor con la Secretaría de Educación y las direcciones dependientes.
- 2) Promover redes de articulación de acciones con Instituciones de educación formal y no formal.
- 3) Contribuir al Proceso de Formación Docente Continua como proceso integrado que comprende la formación de grado, el perfeccionamiento y la capacitación.

- 4) Formar, capacitar y perfeccionar docentes con un perfil coherente con los avances científicos, tecnológicos, antropológicos y pedagógicos para el logro de los fines educativos.
- 5) Brindar ofertas educativas cuyo eje vertebrador sea la vinculación entre teoría y práctica docente en sus dimensiones áulica, escolar y social, y la investigación - acción sobre los problemas institucionales en los distintos niveles y sus modalidades.

En el año 1991, la Dirección de Planeamiento y Currículo, en tanto responsable del Perfeccionamiento Docente en la Provincia de San Luis, formuló los siguientes objetivos:

- 1) Promover, organizar y coordinar el perfeccionamiento de acuerdo con las necesidades de los docentes de los distintos niveles y modalidades del Sistema Educativo Provincial.
- 2) Promover una jerarquización y dignificación del rol docente en todos los niveles de la enseñanza a través de su perfeccionamiento permanente.
- 3) Incentivar en los docentes de todos los niveles un cambio gradual de actividades que permita una toma de conciencia de los beneficios de perfeccionarse.
- 4) Promover la participación activa del sector docente en las distintas etapas de concreción de las acciones de perfeccionamiento, a nivel regional y provincial.
- 5) Promover la formación de agentes multiplicadores para asegurar en forma inmediata y efectiva la transmisión y difusión de la información adquirida en los cursos de perfeccionamiento docente.

En la Provincia de Río Negro, el Programa intensivo de perfeccionamiento docente 1993-1994 para el nivel primario se propone como objetivos:

- 1) Contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación.
- 2) Fortalecer la red de Perfeccionamiento Provincial
- 3) Evaluar el impacto que estas acciones de perfeccionamiento generan en el sistema para producir las correcciones que sean pertinentes realizar.
- 4) Promover la reflexión crítica de la tarea docente acerca de su práctica social y una sólida capacitación científica tanto en las áreas curriculares como en lo pedagógico didáctico
- 5) Favorecer la articulación de las áreas
- 6) Socializar las herramientas teórico-metodológicas que se están implementando en distintas

instituciones escolares y que contribuyan al análisis y confrontación de distintos marcos teóricos.

7) Recrear los proyectos institucionales a partir del compartir y el cooperar.

A partir de la lectura de los objetivos de estas cuatro jurisdicciones podemos puntualizar las siguientes cuestiones: en primer término se visualiza una conceptualización del perfeccionamiento que se inscribe dentro de la perspectiva de la formación docente continua. Por otro lado, y en estrecha vinculación con la formación permanente, encontramos el reconocimiento del papel del perfeccionamiento como uno de los factores claves para el logro de la profesionalización de los docentes. Los objetivos además se vinculan con la necesidad de actualizar el conocimiento en función de los avances científico-tecnológicos, privilegiando la institución escolar como ámbito de capacitación.

V.2) Las Propuestas de capacitación: programa u ofertas aisladas?

En general las acciones de perfeccionamiento se programan en forma de actividades puntuales acotadas en su duración y en la población que atienden. Se observa una ausencia de programas de capacitación para todos los docentes en ejercicio, con la excepción de las provincias de Río Negro, Buenos Aires, Mendoza, Santa Fe, y San Juan, que desarrollan programas aunque con diverso grado de sistematicidad y alcance, tal como puede observarse en la descripción que a continuación se realiza.

En la Provincia de Río Negro, la Dirección de Formación, Capacitación, Perfeccionamiento y Actualización Docente (Di.Fo.Ca.Pe.A.) de la Dirección General de Educación del Consejo Provincial de Educación, desarrolla las siguientes actividades:

- a) Capacitación y Actualización de los profesores de nivel superior
- b) Dictado de Seminarios, Seminarios-taller, Talleres, Cursos y Cátedras abiertas con modalidad presencial.
- c) Elaboración de materiales bibliográficos, secuencias didácticas, traducciones y módulos de apoyo al nuevo Diseño Curricular para la Educación General Básica.
- d) Formación de Agentes Multiplicadores por Area Curricular.
- e) Espacios institucionales en horario escolar.
- f) Asesoramiento sistemático y asistemático a los docentes en servicio.
- g) Talleres para padres y docentes.
- h) Perfeccionamiento intensivo:

I) Programa intensivo de perfeccionamiento docente 1992-1993: contó con seis proyectos: capacitación de capacitadores, nivel inicial, nivel primario común, educación especial, adultos y nivel medio. Han sido propósitos generales del programa: a) promover el análisis crítico de las acciones áulicas que se han desarrollado a partir de la confrontación con el Diseño Curricular Básico implementado para generar propuestas alternativas, y b) compartir con los docentes el trabajo de análisis crítico a efectos de comprender los ajustes que deberán introducirse al

sistema.

II) Programa intensivo de perfeccionamiento docente 1993-1994. Los objetivos del mismo fueron señalados en el apartado anterior. El mismo ha sido elaborado en función de la evaluación efectuada sobre el programa 1992-1993, y preve su implementación en diferentes etapas incluyendo la evaluación con miras a la reformulación del programa para el año 1995.

A partir de la Di.Fo.Ca.Pe.A., se fue gestando en la provincia, a lo largo de seis años, la Red de Perfeccionamiento Provincial que permite atender a todos los docentes del nivel primario en sus modalidades común, rural, adultos y especial y a los del nivel inicial. La Red está articulada desde la Dirección General de Educación conformada por todas las Direcciones de nivel a su cargo. La Dirección de nivel responsable es la Di.Fo.Ca.Pe.A., que cuenta con los siguientes espacios de concertación de política de perfeccionamiento: Consejo de Perfeccionamiento, Consejo de Investigación y Extensión y Consejo de Directores, los que reúnen el accionar de todos los Institutos de Formación y Perfeccionamiento Docente de la provincia. Cada Instituto trabaja a nivel regional con las Subcoordinaciones de Primaria e Inicial, con los agentes del Servicio de Apoyo Técnico y con los Supervisores.

En el ámbito de la **Provincia de Buenos Aires**, la Dirección de Capacitación y Gestión Educativa dependiente de la Dirección General de Escuelas y Cultura, ha institucionalizado las Jornadas de Perfeccionamiento obligatorias para todos los docentes de todos los niveles y ramas dependientes de la Dirección. Estas jornadas, que serán descriptas en el siguiente capítulo, se realizan un día al mes en horario escolar y con suspensión de clases. Por otra parte, en el ámbito de los Institutos de Formación Docente dependientes de la Dirección de Educación Superior, se dictan las carreras de Capacitación y de Actualización docente para Educación Básica y Especial, las de Conducción y de Supervisión de servicios educativos docentes y las de Especialización en Administración de la Educación, en Curriculum y en Investigación Educativa. Estas carreras tienen una duración de uno a dos años.

En la Provincia de **Mendoza** existe un Programa de Capacitación dependiente de la

Dirección General de Escuelas que comprende las siguientes acciones:

- a) Capacitación de los cuadros de conducción educativa. Capacitación en gestión institucional y curricular. Programa de apoyo al desarrollo del Diseño Curricular en las áreas de lengua, matemática, educación tecnológica y área opcional expresiva y de comunicación.
- b) Programa de mejoramiento del rendimiento escolar (Promere).
- c) Programa de mejoramiento de la Calidad de la educación; Curso semipresencial en educación básica de adultos.
- d) Programa de capacitación y actualización en servicio de las distintas modalidades de educación especial.
- e) Oferta de perfeccionamiento docente en los distintos Institutos Terciarios comprendidos en el Plan de transferencia de la formación docente.

En la Provincia de **Santa Fe** existe un programa de perfeccionamiento coordinado por la Dirección Provincial de Educación Superior, Perfeccionamiento Docente, Programación y Desarrollo Curricular. Dentro del mismo se ha elaborado el Plan Verano '94 para la renovación del personal docente. El mismo incluye 4 proyectos: la calidad de la educación, la política educativa, la gestión curricular y la gestión institucional. Estos 4 proyectos proponen actividades secuenciadas, ordenadas a una capacitación progresiva que permitirá, entre otros logros, acceder a los distintos cargos del escalafón.

En la provincia de **San Juan** existe un Programa de Capacitación dependiente de la Subsecretaría de Planeamiento y Transformación Educativa, que incluye los siguientes Programas relevantes:

- 1) Aportes para el Programa de Aplicación de la Ley Federal de Educación.
- 2) Red provincial de formación docente.
- 3) Programa de Transformación de Capacitación Docente.
- 4) Programa de Perfeccionamiento y Actualización Docente.
- 5) Programa de Capacitación para el ejercicio de nuevos roles docentes.
- 6) Programa de Educación a distancia.
- 7) Programa de Formación Humana y Familia.

8) Departamento de Educación, Producción y Trabajo.

Para cada uno de estos programas se han definido objetivos y estrategias prioritarias.

A partir de la información relevada, se observa que en el resto de las provincias del país, no se desarrollan programas sistemáticos de actualización y capacitación para todos los docentes. Esta ausencia se vincula, por un lado, con la ausencia de una clara política de perfeccionamiento docente en tanto conjunto articulado de discursos públicos sancionados por el Estado, destinado a regir los programas, metodologías, y técnicas de capacitación de los sujetos que se desempeñan como docentes en el sistema escolar (Rodrigo Vera, 1989, pág 3.); y por otro, con una concepción de formación docente que disocia la formación inicial o de grado del perfeccionamiento y la actualización docente, dejando a éstos últimos como retoques dentro del proceso de formación. Al respecto Ortega sostiene que sin negar la necesidad de acciones de reciclaje, es prioritario entender y atender al perfeccionamiento del profesorado "como algo sistemático y consustancial dentro de un marco de formación continua, sin confundirse con las acciones que esa misma formación establezca ante los requerimientos concretos de determinadas coyunturas" (Ortega, 1991: 154).

Algunas de las Provincias que no han desarrollado aún programas sistemáticos de capacitación docente, sostienen que los mismos se encuentran en proceso de elaboración para ser aplicados en el presente ciclo lectivo. Como ejemplo, podemos mencionar a la Provincia de **Santa Cruz** en la que actualmente se encuentra en elaboración un programa de capacitación docente a implementar a partir de 1994, que coordinará la Dirección Provincial de Educación Superior. Las autoridades sostienen que se integrarán ejes de trabajo definidos para cada uno de los niveles del sistema, atendiendo especialmente al proceso de reconversión de supervisores, directores y jefes de departamento.

En **La Pampa** durante el año 1993 se realizó una capacitación masiva en servicio en todos los establecimientos educativos provinciales con una cobertura de aproximadamente 3.500 docentes y actualmente se encuentra en elaboración un Programa de Capacitación.

V.3) Organización de las propuestas

La organización de las propuestas de perfeccionamiento pueden agruparse teniendo en cuenta los siguientes criterios ⁽²⁾:

- a) La estrategia implementada: presencial o a distancia.
- b) La modalidad de capacitación: en servicio o fuera de servicio.
- c) La obligatoriedad de la propuesta: perfeccionamiento voluntario u obligatorio.
- d) Los destinatarios, en función de la población que abarcan las acciones: masiva o dirigida a los docentes en forma individual; y a quiénes se dirigen: a los maestros y/o al personal de conducción y supervisión. También incluimos la formación de agentes multiplicadores.
- e) Los tipos de actividades realizadas: seminarios, cursos, jornadas, talleres (incluyendo los talleres de educadores), conferencias o ateneos.

a) La estrategia implementada

En su gran mayoría, las propuestas de perfeccionamiento para nivel primario son exclusivamente de carácter presencial.

En la M.C.B.A. encontramos también la organización de cursos semipresenciales. Dos provincias explicitan en sus respuestas que realizan acciones de perfeccionamiento a distancia: Río Negro y La Rioja.

Las autoridades de Río Negro sostienen que la complejidad geográfica de la Provincia determina la necesidad de dar cobertura a distancia. En general el perfeccionamiento no se cubre sólo a distancia sino que se programa un encuentro de apertura donde se encuadra la tarea a realizar y un encuentro de cierre. Los participantes trabajan sobre módulos organizados en antologías, guías de lectura y trabajos prácticos.

²⁾ Los mismos no son mutuamente excluyentes y guardan relación entre sí.

b) Las modalidades del perfeccionamiento

Todas las provincias llevan a cabo propuestas de capacitación fuera de servicio o fuera del horario escolar. Esta modalidad es la que históricamente ha caracterizado la capacitación y actualización de los maestros de educación básica a partir de la organización de los cursos de perfeccionamiento.

Dentro de la oferta de capacitación en servicio encontramos las propuestas de las provincias de Buenos Aires, La Pampa, Río Negro, Tierra del Fuego y de la Capital Federal.

Como señalamos anteriormente, la **Provincia de Buenos Aires** realiza mensualmente Jornadas de Perfeccionamiento obligatorias en horario escolar con suspensión de clases. Durante el año 1992, las jornadas estuvieron destinadas al debate de los lineamientos Político-Educativos Provinciales, al diagnóstico de cada institución y al esbozo de una planificación institucional para el año 1993. Para el año 1993 se programaron 7 jornadas distribuidas de la siguiente manera:

- Tres jornadas para todos los niveles y ramas dedicadas a la reelaboración del Plan Institucional para 1993 por parte de cada establecimiento; la discusión del diagnóstico general del sistema y nivel en base a los diagnósticos realizados en noviembre de 1992 y formulación de demandas de capacitación a los Centros de Investigación Educativa (CIES); y a la evaluación de la tarea del año de cada institución en base al Plan Institucional formulado en la primera jornada y las sugerencias para 1994.

- Dos jornadas a cargo de cada nivel para trabajar sobre problemáticas específicas del mismo, formuladas por los equipos técnicos designados por cada rama y la Dirección de Capacitación y Gestión.

- Dos jornadas según necesidades de cada institución escolar, previa presentación de una planificación de la misma por el equipo de conducción de cada establecimiento y aprobada por la inspección.

Para el desarrollo de las jornadas, la Dirección de Gestión y Capacitación elabora

Documentos donde se explicitan los objetivos de las mismas y las actividades a desarrollar así como la Bibliografía de consulta que es remitida a cada Secretaría de Inspección y a las bibliotecas de los CIES.

Tal como lo señaláramos en el apartado anterior, la Provincia de **La Pampa** llevó a cabo en el año 1993 una capacitación masiva en servicio en todos los establecimientos educativos provinciales con el apoyo de documentos de trabajo y bibliografía.

En la provincia de **Río Negro** se llevan a cabo jornadas en espacios institucionales organizadas con el fin de trabajar con los docentes algún eje temático correspondiente a la Nueva Propuesta Curricular en horario escolar, realizándose por establecimiento o por nucleamientos de escuelas interesadas en un área temática en particular.

Dentro de los proyectos de la Escuela de Capacitación, Perfeccionamiento y Actualización Docente de la **M.C.B.A.** se ha implementado el Proyecto de Perfeccionamiento Institucional en Servicio (PIES) con los siguientes objetivos:

- 1) Posibilitar el perfeccionamiento de los docentes en sus lugares y horarios de trabajo
- 2) Reconocer el contexto institucional como uno de los factores determinantes de los límites y posibilidades del perfeccionamiento
- 3) Facilitar la búsqueda de estrategias interdisciplinarias a partir de la reflexión conjunta de todos los docentes involucrados

El diseño de la experiencia incluyó en su primera etapa la totalidad del personal docente de 42 unidades educativas atendidas en dos grupos durante un período de doce semanas cada uno, subdivididos en tres momentos: diagnóstico situacional de cada unidad educativa, desarrollo de núcleos temáticos y debate de diferentes alternativas de acción para la elaboración de proyectos (Antraygues y Doublier, 1992: 113 y 114)

Actualmente las modalidades de acción en servicio llevadas a cabo por la **M.C.B.A.** son las siguientes:

1) Perfeccionamiento de los equipos de conducción que incluye:

-Curso Básico de Ascenso (C.B.A.): para Directores, Vicedirectores, Secretarios y Supervisores. Son previos al ascenso y obligatorios por Estatuto.

-Curso para recientemente titularizados (C.P.T.): Son también obligatorios por Estatuto y se llevan a cabo al año de la titularización.

-Perfeccionamiento Equipos de Conducción (P.E.C.)

-Perfeccionamiento Equipos de Supervisión (P.E.S.)

2) Perfeccionamiento Institucional por escuela: es optativo y se desarrolla dentro de la escuela en horario convenido dentro de la misma. Participan maestros, directores y supervisores.

3) Acciones Distritales: dirigidas a maestros organizados por ciclos y en función de un convenio con la supervisión, que lo incluye en su programación distrital.

c) La obligatoriedad de la propuesta

En su gran mayoría, las acciones de perfeccionamiento son voluntarias, en tanto que cada uno de los docentes decide inscribirse en alguna/s de la/s actividad/es ofrecida/s. Al respecto es necesario señalar que si bien los docentes no están obligados a participar de una propuesta específica de capacitación, el hecho de otorgar puntaje limita en cierta medida su carácter "voluntario". Todas las provincias ofrecen acciones de perfeccionamiento en las cuales los docentes se inscriben de acuerdo con sus necesidades e intereses.

En la Argentina existe una importante tradición docente en la realización de cursos de actualización y capacitación fuera de las instituciones de desempeño, que en muchos casos se convirtió en "cursillismo". Esto se debe a dos razones: en primer lugar que hasta hace apenas uno o dos años eran la única oferta y en segundo lugar a que la participación en cursos tiene, después de la antigüedad en el cargo, un impacto significativo en el incremento de los puntajes requeridos para los concursos de titularización y ascenso. (Braslavsky y Birgin, 1993: 68 y 69)

Algunas provincias además, realizan actividades de perfeccionamiento para maestros en

ejercicio de carácter obligatorio. Tal es el caso de las siguientes provincias:

-Buenos Aires: Jornadas de Perfeccionamiento mensual en horario escolar con suspensión de clases.

-Neuquén: Perfeccionamiento institucionalizado en un día al mes. En los meses de febrero y julio se organizan jornadas pedagógicas de perfeccionamiento docente de 5 días de duración que al ser obligatorias, no otorgan puntaje alguno.

-Río Negro: Proyecto de Perfeccionamiento para el nivel primario dentro del Programa Intensivo de Perfeccionamiento 1993-1994: Capacitación de docentes, directivos y supervisores en los meses de febrero (una semana de cuatro horas reloj de trabajo a excepción de los maestros especiales que tienen una obligación acorde a su carga horaria) y julio (dos jornadas de cuatro horas reloj y tres días de tarea dentro de las instituciones con materiales de apoyo). De marzo a junio y de agosto a noviembre se realizan talleres de profundización. En el mes de diciembre se destina una jornada de trabajo a la evaluación de los aprendizajes efectuados.

-M.C.B.A.: Curso Básico de Ascenso para Directores, Vicedirectores, Secretarios y Supervisores y Curso para docentes recientemente titularizados.

d) Los destinatarios

Los destinatarios de la propuestas se presentan en estrecha vinculación con la obligatoriedad de la misma. En los casos señalados dentro del perfeccionamiento obligatorio, la propuesta abarca al conjunto de los docentes, mientras que en el resto de las propuestas, la participación surge de la iniciativa individual de los docentes.

Todas las jurisdicciones organizan acciones dirigidas tanto a la capacitación de los maestros como del personal de conducción de los establecimientos y supervisores.

En cuanto a la Formación de Agentes Multiplicadores, encontramos la experiencia de la provincia de **Río Negro**. Desde el año 1980 la provincia ha encarado la formación de Agentes Multiplicadores por Area Curricular: matemática, lengua, ciencias sociales y próximamente

ciencias naturales. Estos agentes, articuladamente con los profesores de los Institutos de formación y perfeccionamiento docente, llevan adelante el perfeccionamiento en la provincia. Esta articulación ha permitido, a juicio de las autoridades, una constante retroalimentación entre la teoría y la práctica, pues el aula se convirtió en el centro de atención. El programa no es inferior a dos años e implica un estudio profundo y sistemático desde lo metodológico, lo epistemológico y lo didáctico. Cada seminario tiene una duración superior a las 100 horas reloj con requisitos de aprobación.

e) Las actividades desarrolladas

En el cuadro que se presenta a continuación se ha sistematizado el tipo de actividades ofrecidas en función de las respuestas enviadas por las provincias.

CUADRO 2 ACTIVIDADES DE CAPACITACION OFRECIDAS				
JURISDICCION	Cursos y/o Seminarios	Jornadas	Talleres	Material de apoyo y actual.
Buenos Aires (1)	X	X		X
Catamarca	X	X	X	X
Corrientes	X	X		X
Chaco	X	X	X	X
Chubut	X	X	X	X
Formosa	X	X	X	X
Jujuy	X	X		X
La Pampa	X	X		X
La Rioja	X	X		
Mendoza	X	X	X	X
Misiones	X			X
Neuquén	X	X		X
Río Negro	X	X	X	X
San Juan	X	X	X	X
San Luis	X	X		X
Santa Cruz	X	X		
Santa Fe	X	X	X	X
Tucumán	X	X	X	
Tierra del Fuego	X	X		
M.C.B.A.	X	X	X	X

No se cuenta con la información de las Provincias de Córdoba, Entre Ríos, Salta y Santiago del Estero.

1) En la provincia de Buenos Aires se dictan carreras de actualización y especialización en el ámbito de los I.S.F.D.

De la lectura del cuadro n°2 se desprende que todas las jurisdicciones realizan cursos y seminarios de perfeccionamiento que si bien se encuadran dentro de un mismo tipo de actividad, adquieren características diferentes de acuerdo con su articulación dentro de un programa más amplio, su organización y los contenidos trabajados.

La duración de los cursos y seminarios es muy variable así como el puntaje que los mismos otorgan. En general no tienen una duración inferior a las 20 horas y algunos se desarrollan a lo largo de todo el año escolar. En el estudio realizado por Braslavsky y Birgin (1993) se señala que los docentes rescatan la utilidad de los cursos que tiene una duración mayor a 30 horas.

El perfil de los capacitadores también es heterogéneo. Si tomamos en cuenta el personal a cargo de los cursos y seminarios, observamos que en su gran mayoría son docentes con título terciario o universitario en la especialidad que se dicta. El personal técnico de los organismos provinciales también tiene a su cargo el desarrollo de acciones de capacitación.

En todas las provincias se llevan a cabo jornadas de perfeccionamiento con excepción de la provincia de Misiones.

La modalidad del taller difiere en su conceptualización de los cursos y seminarios al involucrar en forma más directa la participación de los docentes por el hecho de centrarse en el análisis del rol docente y en los problemas concretos que surgen en la práctica escolar. Ovide Menin (1984) sostiene que el taller se distingue como modalidad de trabajo por el esfuerzo

predominantemente autogestionario, la solidaridad entre sus integrantes y la posibilidad de una discusión abierta sobre la temática propuesta. Diez son las jurisdicciones que incluyen esta modalidad de trabajo dentro de la oferta de los autoridades educativas provinciales.

Más de la mitad de las jurisdicciones elaboran materiales de apoyo y actualización. En su gran mayoría no han especificado qué tipo de materiales de elaboran, cuál es su contenido, ni han remitido copia de los mismos.

Entre otras modalidades que adquieren las acciones de perfeccionamiento, encontramos los Ateneos Didácticos llevados a cabo por la M.C.B.A., los talleres conjunto de padres y docentes en la provincia de Río Negro, y las acciones de asesoramiento que realizan diversas jurisdicciones.

Otro aspecto importante a tener en cuenta a la hora de caracterizar la oferta de capacitación, es la planificación de las propuestas. A grandes rasgos, las jurisdicciones señalan que la misma, se realiza teniendo en función de la política educativa y respondiendo tanto a los requerimientos del medio como a las necesidades detectadas como consecuencia de la implementación de nuevos diseños curriculares.

Los Institutos Superiores de Formación Docente en todas las jurisdicciones organizan, con diverso grado de alcance y regularidad en la oferta, acciones de perfeccionamiento. En algunos casos constituyen el principal agente de capacitación. Como ejemplo, tenemos el caso de la provincia de Formosa que cuenta con 29 I.S.F.D. (incluyendo los 6 transferidos por la Nación) los cuales tienen un Coordinador de Perfeccionamiento Docente que es el responsable de la elaboración del ante-proyecto de los cursos, jornadas y talleres, en forma conjunta con los profesores responsables del dictado de los mismos.

En la Provincia de Santa Fe, las unidades operativas del Area de Perfeccionamiento de la Dirección Provincial de Educación Superior, Perfeccionamiento Docente, Programación y

Desarrollo Curricular, son los Institutos Superiores del Magisterio n° 13 de Santa Fe y n° 14 de Rosario (unidades operativas y móviles). También los Institutos Superiores de Formación Docente realizan actividades de actualización y capacitación docente, según los requerimientos de la región en coordinación con la Dirección de Educación Superior.

Desde los organismos de conducción educativa, algunas jurisdicciones contratan los servicios de instituciones ubicados en otras jurisdicciones para llevar adelante acciones de capacitación y perfeccionamiento del cuerpo docente, directivo y de supervisión.

En la provincia de **Misiones** se desarrolla un programa de perfeccionamiento para todos los niveles del sistema educativo a través de Vocación Docente, que es una empresa privada de Buenos Aires que cuenta con el auspicio del Ministerio de Cultura y Educación de la Nación, y que fue contratada por la Provincia al no contar con capacidad operativa para satisfacer la demanda de los docentes.

La provincia de **Mendoza**, entre otras, en convenio con la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), desarrolló durante el año 1993 el Programa de Capacitación en Gestión Institucional y Curricular con una duración de 720 hs.

V.4) Los contenidos de los cursos

En cuanto a los contenidos de las acciones de capacitación, se observa una gran heterogeneidad intra e interjurisdiccional. Los temas que aparecen con mayor frecuencia abarcan los contenidos de las disciplinas de acuerdo con las áreas curriculares, y los aspectos didáctico-pedagógicos del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las temáticas abordadas en la capacitación podrían agruparse de la siguiente manera ⁽³⁾:

1) Contenidos referidos a los aspectos disciplinarios de curriculum: los cursos mayoritariamente desarrollan contenidos de matemática y lengua, y en menor medida encontramos cursos de ciencias sociales y naturales. En pocas provincias se abordan contenidos del área de educación tecnológica.

Algunas jurisdicciones señalan que realizan un abordaje interdisciplinario de los contenidos.

2) Didáctica de las disciplinas: enseñanza de la lecto-escritura, didáctica de las matemáticas, enfoques para la enseñanza de la historia, desarrollo de la expresión oral y escrita, etc..

3) Principios de didáctica y/o pedagogía general: aquí se incluyen temas como evaluación, planificación, etc..

4) Aspectos generales del proceso de enseñanza aprendizaje: Trabajo grupal, técnicas de estudio, aula taller, etc.,. El fracaso escolar desde la perspectiva escolar también es abordado en algunos de los cursos.

5) Aspectos institucionales y de gestión escolar: en menor medida se observan contenidos vinculados con las problemáticas institucionales. Esto podría explicarse por el hecho de que la escuela no es el sitio privilegiado de capacitación de los maestros. En menor medida encontramos cursos que versan sobre temas de administración escolar y política educacional. En este grupo de contenidos se incluyen además los desarrollados en los cursos de capacitación para cargos de conducción y para ascenso de jerarquía.

6) Problemáticas sociales y regionales: los cursos también abarcan aspectos vinculados con problemáticas actuales como el SIDA, drogadicción, etc., problemas específicos de cada región,

³⁾ Es necesario recordar que la disparidad en el grado de respuestas obtenido, no nos permite extraer porcentajes sobre la distribución de los contenidos

y temas diversos como identidad nacional, familia, condiciones laborales de los docentes, etc. La educación ambiental y la educación vial también son incluidos en algunos de los cursos.

El área expresiva también aparece como contenido en las propuestas de perfeccionamiento (cursos de manualidades, dibujo, pintura, etc.). En general, no se incluye la investigación como ámbito de perfeccionamiento del docente.

V.5) La evaluación de las actividades de capacitación: su impacto sobre la práctica escolar

Con respecto a la llegada que tienen los cursos o el porcentaje de docentes en ejercicio que realizan actividades de perfeccionamiento y el grado de impacto de las mismas, podrían señalarse dos cuestiones:

1) En general no hay estudios que analicen el impacto que tiene en el docente y en su práctica cotidiana el hecho de haber realizado actividades de perfeccionamiento. No hay análisis de transferencia de resultados. La transferencia de los aprendizajes se vincula con la posibilidad de aplicar el saber a situaciones nuevas aún cuando este no haya sido adaptado a estas situaciones en el momento de aprendizaje. En este sentido cabría preguntarnos en qué medida el docente puede comprender y resolver eficazmente las situaciones que se le presentan, enriqueciendo y modificando su práctica cotidiana.

2) No hay en todas las jurisdicciones estudios cuantitativos que permitan conocer el volumen de población que recibe perfeccionamiento (*). En algunas jurisdicciones hay registro de los asistentes a cada curso pero no se sabe qué porcentaje del total de docentes en ejercicio recibe capacitación. Por otra parte, la heterogeneidad de la oferta no permite saber qué contenidos fueron trabajados por el conjunto de los docentes o sólo por un grupo de ellos, y si

*) Diferente es la situación de las jurisdicciones que llevan a cabo programas de capacitación que abarcan a todos los docentes en ejercicio.

este grupo se desempeña o no en las mismas escuelas.

En un estudio exploratorio realizado por Braslavsky y Birgin en 1993 con una muestra compuesta por 284 docentes de Capital Federal, Rosario y Tandil se observó que el 70% de los docentes encuestados realizó en los últimos tres años cursos de actualización y perfeccionamiento. Un 44% de los docentes realizaron tres cursos o más y un 56% participó de cursos con más de 30 horas de duración, lo que implica la posibilidad de profundizar un tema. En el caso de la Capital Federal, la mayoría de estos docentes realizó esos cursos en el circuito público, en especial en la Escuela de Capacitación Docente de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires y en el Ministerio de Educación de la Nación. En Rosario y Tandil los docentes utilizaron la oferta de los Ministerios de Educación Provinciales y de la Universidad de la zona en Tandil. Los Profesorados no fueron mencionados como instituciones relevantes en la capacitación y los establecimientos privados lo fueron en medida escasa con excepción de la ciudad de Rosario donde 1 de cada 5 cursos fue realizado en ellos.

A partir de la caracterización de la oferta de capacitación para maestros en ejercicio, podemos concluir que en en gran parte de las jurisdicciones de nuestro país, prevalece una misma propuesta de capacitación basada en la implementación de cursos o talleres que si bien difieren en cuanto a su organización, extensión, contenidos trabajados y acreditación, en su esencia podrían estar respondiendo a una misma concepción de perfeccionamiento docente como veremos más adelante.

Las investigaciones realizadas muestran que el perfeccionamiento no se ha mostrado eficaz para introducir cambios en el sistema educativo. Los profesores "pasan" por muchos cursos de formación en servicio, pero no se produce una transferencia sostenida al aula. (Edwards, 1992)

VI) Las políticas de perfeccionamiento docente desde la perspectiva del cambio educacional

En general, no se ha detectado la existencia de espacios reales de concentración de políticas de perfeccionamiento, con excepción de la provincia de **Río Negro**, donde la Di.Fo.Ca.Pe.A. cuenta con una Consejo de Perfeccionamiento, un Consejo de Actualización y Extensión, y un Consejo de Directores que reúnen el accionar de todos los institutos de formación y perfeccionamiento docente de la Provincia.

Si intentamos identificar las concepciones de cambio educacional que atribuyen significado al perfeccionamiento, en términos de Rodrigo Vera, podríamos suponer que las estrategias de cambio educacional predominantes son la Estrategia Clásica y la Estrategia Moderna. En la primera existe una clara distinción entre la fase de implementación de una reforma en la enseñanza, la fase de perfeccionamiento docente, y la fase de aplicación de la reforma por parte de los docentes. En la Estrategia Moderna se da mayor participación a los actores involucrados, y la formulación de la reforma es realizada de manera de permitir que en la etapa de implementación ella sea recreada, concretizada y diversificada según las circunstancias en que ella es aplicada. Si en la estrategia denominada clásica el perfeccionamiento constituye sólo un mecanismo de divulgación y de entrenamiento para la aplicación de una reforma, en este caso el perfeccionamiento es una instancia de articulación entre diferentes etapas de un proceso de reforma, es una instancia de participación profesional donde los docentes poseen como misión la articulación operativa de la reforma.

A diferencia de las anteriores, en la Estrategia Permanente se pone énfasis en la creación de condiciones para la generación de consensos en la acción de transformaciones modulares de la educación. Según este esquema, el perfeccionamiento es una actividad de reflexión crítica de la propia práctica con el propósito de que los propios docentes las renueven a partir de sus propias experiencias. El perfeccionamiento se convierte en una instancia institucional privilegiada de participación y en una dimensión constitutiva del trabajo docente. Este tipo de estrategia parecería estar subyaciendo en las propuestas de las jurisdicciones que llevan a cabo programas de perfeccionamiento docente.

La definición del rol, desde la perspectiva de la división técnica del trabajo en el sistema escolar, puede dar origen a opciones distintas en materia de perfeccionamiento. El perfeccionamiento puede entenderse como adquisición de destrezas, como adquisición de criterios y destrezas para aplicar en forma flexible métodos y técnicas, o como actividad destinada a acrecentar la capacidad de comprensión de los fenómenos educativos y de generación de alternativas diversificadas para el logro de objetivos múltiples y variados. En todos los casos, el perfeccionamiento está determinado por los tipos de responsabilidades exigidos a los docentes para el desempeño de su función: rol de mera operación, rol técnico o rol profesional (Rodrigo Vera, 1985: 26 y 27). La mayor parte de las propuestas de las jurisdicciones provinciales parecerían inscribirse dentro de la concepción de perfeccionamiento docente como adquisición de destrezas para aplicar flexiblemente métodos y técnicas.

Las perspectivas del rol docente concebido como mera operación o como rol técnico se inscriben dentro de una concepción instrumental del perfeccionamiento. De acuerdo con Verónica Edwards (1992), esta concepción instrumental mantiene al perfeccionamiento dentro de una paradoja, ya que al ser considerado un instrumento fundamental de la política educativa, no suele conseguir lo que se propone, debido a que no logra transferir al aula los contenidos y/o métodos que fueron objetos de aprendizaje durante las acciones de perfeccionamiento.

VII) OTRAS OFERTAS DE CAPACITACION EN EL AMBITO PROVINCIAL

CUADRO 3 OTROS ORGANISMOS Y/O INSTITUCIONES QUE OFRECEN ACTIVIDADES DE PERFECCIONAMIENTO				
	GREMIOS DOCENTES	UNIVER. NACIONALES	INSTITUTOS PRIVADOS	OTROS
JURISDICCION				
Buenos Aires	X	X	X	X
Catamarca	X	X	X	
Corrientes	X		X	
Chaco	X	X	X	X
Chubut	X	X		X
Formosa	X	X	X	
Jujuy	X	X		
La Pampa	X	X	X	X
La Rioja	X	X	X	X
Mendoza	X	X	X	X
Misiones	X	X	X	
Neuquén	X	X	X	
Río Negro	X	X	X	X
Sao Juan	X	X	X	
San Luis	X	X	X	X
Santa Cruz	X	X	X	
Santa Fe	X	X	X	X
Tucumán	X	X	X	
Tierra del Fuego		X		X
M.C.B.A.	X	X	X	X

No se cuenta con la información de las Provincias de Córdoba, Entre Ríos, Salta y Santiago del Estero.

Existen otros organismos que realizan acciones de capacitación como los que se señalan a continuación, de acuerdo con la información suministrada por las provincias:

Buenos Aires: Municipalidades y otros Ministerios.

Catamarca: Dirección de Cultura (Municipalidad de la Capital)

Chaco: Ministerio de Salud Pública y Acción Social ; Ministerio de Agricultura y Ganadería,

INTA (en coordinación con el Consejo General de Educación), Instituto de Investigaciones Geohistóricas y organismos de ciencia y técnica.

Chubut: INTA y Cooperativas

La Pampa: Ministerio de Bienestar Social

La Rioja: Organismos de Ciencia y Técnica

Mendoza: Ministerio de Cultura, Ciencia y Tecnología; Ministerio de Salud Pública y Ministerio de Cooperación y Acción Solidaria, Municipalidades, Cámara Diputados y Centros Culturales.

Río Negro: Municipios, Centros de Educación Física del Ministerio de Cultura y Educación, Fundaciones, Bibliotecas, Dirección de Investigación y Capacitación de la Subsecretaría de Cultura y la Universidad Popular.

San Luis: Intendencias y Municipalidades de localidades, Fundación de Acción Social y Rotary Club

Santa Fe: Colegio de Psicopedagogos e INTA

Tierra Del Fuego: Escuela de Enfermería, Dirección de Bibliotecas y Ministerio de Salud Pública

Los gremios docentes desarrollan actividades destinadas a atender el perfeccionamiento de los docentes. Las ofertas apuntan a la profesionalización de la docencia desde la concepción que la actualización y el perfeccionamiento forman parte de las condiciones de trabajo del docente. En general las propuestas son gratuitas.

Algunos gremios han institucionalizado las acciones de formación como, por ejemplo, la Escuela "Marina Vilte" de formación pedagógica y sindical de CTERA.

Las instituciones privadas en general ofrecen cursos acotados en contenido y en tiempo a cargo de especialistas y/o técnicos que cuentan con reconocimiento y aval de las autoridades oficiales y por lo tanto otorgan puntaje.

Si bien las Universidades en general concentran sus acciones de capacitación y

perfeccionamiento en el nivel medio, a través de sus Carreras, Departamentos, Institutos de Investigación y de Extensión Universitaria, organizan actividades para los maestros de educación básica. En algunas de ellas se desarrollan programas de capacitación como, por ejemplo, "Filo y los maestros", programa de la Secretaría de Extensión de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional de Buenos Aires. En la misma facultad encontramos la experiencia de capacitación para maestros y supervisores de la Cátedra de Didáctica y Observación de la Escuela Primaria de la Carrera de Ciencias de la Educación.

Cómo puede observarse, diversos son los organismos y organizaciones que brindan capacitación para los maestros en ejercicio, y en este sentido es necesario destacar la importancia de poder capitalizar los diferentes recursos existentes en cada región para el logro de una formación continua y sistemática de los docentes.

VIII) REFLEXIONES FINALES

Los principales problemas detectados en la capacitación y el perfeccionamiento de los docentes en el ámbito provincial se vinculan con una conceptualización instrumental de los mismos. La ausencia de programas sistemáticos de actualización y capacitación de los docentes, tal como lo señaláramos anteriormente, se vincula con la ausencia de una política de perfeccionamiento y con una concepción de formación docente que disocia la formación de grado del perfeccionamiento y la actualización docente, dejando a éstos últimos como retoques dentro del proceso de formación.

La falta de sistematicidad debido a la ausencia de programas de capacitación estaría denotando la vigencia de una concepción tradicional de perfeccionamiento que lo relega a acciones puntuales y aisladas y sin evaluación sobre su impacto en la práctica.

Las acciones de perfeccionamiento que se realizan adquieren en la gran mayoría de los casos una modalidad de cursos como unidades en sí mismos, generalmente sin continuidad ni seguimiento para evaluar el grado de impacto de los mismos en las prácticas cotidianas en las aulas. También se llevan a cabo jornadas, seminarios y talleres que no difieren en su concepción del funcionamiento de los cursos. En la medida en que estos "cursos" son la única oferta existente y otorgan puntaje (uno de los requisitos para la titularización y para los concursos de ascenso en la carrera docente) la cantidad se transforma en uno de los ejes centrales de la demanda de perfeccionamiento.

La calidad de la oferta provincial en materia de capacitación, se caracteriza por su heterogeneidad intra e interjurisdiccional. En muchos casos la escasez del presupuesto destinado a la formación permanente, lleva a que los gobiernos releguen el perfeccionamiento a un segundo plano destinando los escasos recursos a la formación inicial.

No contamos con evidencias suficientes como para analizar en qué medida las propuestas

de actualización contemplan por un lado, la heterogeneidad del cuerpo docente tanto en su formación de origen como en la cantidad y calidad de las acciones de perfeccionamiento realizadas; y por el otro, la heterogeneidad de las situaciones que los maestros enfrentan en su tarea cotidiana.

Sin embargo podemos sostener que las acciones de algunas de las jurisdicciones se programan sobre la base de la existencia de tal heterogeneidad.

En general, no se ha detectado la existencia de espacios reales de concentración de políticas de perfeccionamiento que integren el accionar de los diferentes organismos gubernamentales responsables de capacitar a los maestros en ejercicio.

En tanto el perfeccionamiento se encuentre librado a la iniciativa y/o posibilidad individual de cada docente frente a la oferta existente, el impacto sobre la práctica educativa podría verse neutralizado. Las condiciones materiales en las cuales se ejerce la profesión imposibilitan seguir sosteniendo este esfuerzo desde la iniciativa individual.

El análisis de las propuestas de capacitación para maestros en ejercicio, nos lleva a formular las siguientes apreciaciones:

1) Es necesario lograr una articulación interinstitucional con el fin de conformar redes que permitan articular una formación docente continua de calidad, potenciando los recursos existentes y coordinando las acciones realizadas a partir del diseño y la implementación de un programa sistemático de formación permanente que abarque al conjunto de los docentes.

2) La conformación de una Red Nacional de Formación Continua de los docentes con el registro de los programas y acciones realizados y evaluados, permitiría potenciar la utilización de los recursos por parte de cada región y aprender de aquellas experiencias significativas que se están llevando a cabo en nuestro país.

3) Partiendo de una conceptualización de la formación docente como un proceso continuo, tanto la institución formadora de origen como la escuela deberían convertirse en el centro de la propuesta de esta formación continua, lo que permitiría por un lado dinamizar la formación de grado y por el otro lograr un impacto positivo tanto en la formación permanente como en la práctica escolar.

En este sentido, Braslavsky y Birgin sostienen que "para ser efectiva la capacitación debe estar vinculada a procesos de fortalecimiento institucional que tengan entre sus dimensiones el desarrollo de la posibilidad colectiva de caracterizar para comprender a la población que atiende y así poder enseñar mejor a alumnos concretos, de medios concretos; con los cuales la escuela se comuniquen e interactúen." (Braslavsky y Birgin, 1993: 68)

Plantear la escuela como centro de perfeccionamiento, supone un cambio de perspectiva en el enfoque del mismo. De acentuar la formación de individuos aislados se pasa a reforzar la preparación de equipos docentes y el trabajo se organiza en torno a un proyecto institucional.

4) Los contenidos de las actividades de capacitación no pueden quedar librados a la iniciativa de las instituciones organizadoras de cursos sino que deben ser el resultado de una planificación en cada jurisdicción y en base a los acuerdos que puedan lograrse con la participación de los distintos actores involucrados. En este sentido es fundamental lograr el aprovechamiento de los recursos humanos con los que cuenta cada región para el logro de una formación de calidad.

5) La democratización de la cobertura implica diseñar diferentes modalidades de acceso al perfeccionamiento y contemplar estrategias de actualización a distancia. Estas acciones a distancia deben complementarse, en la medida de lo posible, con instancias presenciales que favorezcan el trabajo grupal y el intercambio. Al respecto es importante rescatar las experiencias llevadas a cabo por otros países en la materia y por algunas de las jurisdicciones de nuestro país.

6) En cuanto a las acciones de perfeccionamiento realizadas es necesario implementar mecanismos que permitan conocer el grado de impacto de las mismas tanto en sus aspectos cuantitativos como cualitativos. Cada jurisdicción podría elaborar un sistema de seguimiento de las actividades de capacitación que realiza. Este relevamiento no puede limitarse sólo a conocer la cantidad y el tipo de acciones realizadas, incluyendo los contenidos trabajados, sino que es imprescindible analizar la calidad de la oferta y el grado de aprovechamiento de la misma por parte de los maestros en función de transformar la práctica escolar.

7) La diversidad de punto de partida en que se encuentran los docentes (diferencias en la formación inicial recibida), el grado de implicación en actividades o procesos de formación permanente (diferencias en el ritmo de formación), y la diversidad de funciones que ejercen los docentes deben estar contemplados en el diseño de las acciones de capacitación.

8) El sistema educativo requiere docentes con un alto grado de capacidad de actuación, de reflexión sobre su práctica y de adaptabilidad a las situaciones conflictivas y cambiantes del aula y del contexto social. En este sentido se debería incluir el trabajo de investigación sobre la propia práctica como ámbito de perfeccionamiento así como la discusión sobre resultados de investigaciones realizados por especialistas que constituyan aportes relevantes para la formación de los docentes.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- BIRGIN, A., BRASLAVSKY, C. Y DUSCHATZKY, S. (1992), **La formación de profesores: hacia la construcción de un nuevo paradigma para su transformación**, En: BRASLAVSKY, C. y BIRGIN, A.,(comp.) , **Formación de Profesores: Impacto, pasado y presente**, Miño y Dávila editores, Buenos Aires.
- BRASLAVSKY, C. Y BIRGIN, A. (1993), **Situación del Magisterio Argentino y Aportes para el diseño de estrategias de capacitación**, OREALC/UNESCO, FLACSO Serie Documentos e Informes de Investigación n° 136, Buenos Aires.
- ANTRAYGUES DE DOUBLIER, N., LOMBARDI, G. y ONETTO, F. (1992), **Una Transformación Posible: El Perfeccionamiento Docente**, Tesis\ Norma, Colombia.
- ESPELETA, Justa (1991), **Escuelas y Maestros. Condiciones del Trabajo Docente en la Argentina**, Centro Editor de America Latina, Buenos Aires.
- FERRY, Gilles (1991), **El Trayecto de la Formación. Los enseñantes entre la teoría y la práctica**, Paidós, Barcelona.
- HUBERMAN, Susana (1992), **Cómo aprenden los que enseñan. La formación de los formadores**, Aique, Buenos Aires.
- IMBERNON, Francisco (1987), **Formación inicial y permanente en un marco institucional**, En: **Revista de Educación n° 284: Teoría de la Formación del profesorado**, Septiembre-Diciembre de 1987, Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid.
- LUCARELLI, Elisa (1990), **La Capacitación Docente y la Descentralización**, PREDE/OEA, PRODEBAS, Documento de Trabajo n°8, Buenos Aires.

- MIALARET, Gastón (1986), **La Formación del Docente**, Huemul, Buenos Aires.
- MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA (1989), **Plan de Investigación Educativa y Formación del Profesorado**, Madrid.
- ORTEGA, Félix y VELASCO, Agustín (1991), **La profesión de maestro**, C.I.D.E., Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid.
- DE PERETTI, André (1987), **Las exigencias de extensión, coherencia y variedad en la formación y el perfeccionamiento del profesorado**, En: Revista de Educación n° 284: **Teoría de la Formación del profesorado**, Septiembre-Diciembre de 1987, Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid.
- VERA, Rodrigo (1989), **El debate subyacente de las Políticas de Perfeccionamiento Docente**, PIIE, Santiago de Chile.