

FELD 332



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

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

---

**A 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** <sup>(1)</sup> 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;

---

<sup>1/</sup> 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 <sup>(2)</sup>:

- 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.

---

<sup>2)</sup> 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