

Foll
377.8
10

| | |
|-----|---------------|
| INV | 030210 |
| SIG | Foll 377.8 |
| LIB | 10 |



MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE LA NACIÓN

PROGRAMA DE GESTIÓN CURRICULAR Y CAPACITACIÓN

PROYECTO DE CAPACITACIÓN

**"Documento de Redireccionamiento de la
Red Federal de Formación Docente
Continua"**

Año 2000

Introducción

El propósito principal de las acciones de capacitación docente es el de contribuir al mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje en las aulas.

En el marco de este propósito, el Proyecto de Capacitación del Ministerio de Educación de la Nación en concertación con los Ministerios Provinciales y la Secretaría de Educación del Gobierno Autónomo de la Ciudad de Buenos Aires, se propone promover procesos de capacitación continua de los docentes y sustentables en el tiempo, centrados en las escuelas, que atiendan a problemas educativos considerados prioritarios en las jurisdicciones, que respondan a las demandas de capacitación planteadas por las escuelas y los docentes y garanticen calidad y equidad en cuanto a las posibilidades de acceso brindadas a maestros y profesores.

Este propósito plantea a los ministerios provinciales el desafío de diseñar un planeamiento de la capacitación focalizado, elaborado sobre la base de la detección de problemas educativos prioritarios en cada jurisdicción y articulado de modo sustantivo con las demandas de los docentes y de las escuelas. Plantea también el desafío de gestionar una capacitación que convierta a la institución educativa en escenario privilegiado, que garantice calidad en el servicio y que amplíe su cobertura.

En este documento se presenta un conjunto de ideas que servirá de base para reorientar el planeamiento y la gestión de la capacitación, mediante un trabajo cooperativo entre la Nación, las Provincias y el Gobierno Autónomo de la Ciudad de Buenos Aires.

El documento se encuentra organizado en tres apartados:

1. Red Federal de Formación Docente Continua: cuestiones a atender.
2. Dimensiones del planeamiento de la capacitación docente.
3. Hacia una gestión de la capacitación centrada en la escuela.

Se espera que esta reorientación, enriquecida con el aporte de los diferentes equipos jurisdiccionales responsables de la capacitación docente y construida a través del consenso, contribuya al logro de acercar a la escuela la capacitación ofertada por la Red Federal de Formación Docente Continua.

1. Red Federal de Formación Docente Continua: cuestiones a atender

Desde la creación de la Red Federal de Formación Docente Continua a la fecha se ha transitado una etapa en la que se ha logrado construir una estructura institucional encargada del planteamiento y la gestión de la capacitación en cada provincia y en la Ciudad de Buenos Aires.

El Ministerio de Educación de la Nación promovió el fortalecimiento del planeamiento y la gestión de la capacitación mediante asistencia técnica y financiamiento específico. Como producto de ese trabajo se han hecho avances expresados en los Planes de Capacitación elaborados por cada provincia y por el Gobierno Autónomo de la Ciudad de Buenos Aires.

La instalación institucional de la red se considera un logro básico que posibilita avanzar en la atención de problemas en la capacitación sobre los cuales se advierte un generalizado consenso.

Los retos para esta nueva etapa se orientan a:

- *Garantizar una oferta de calidad*

La capacitación ofrecida en el marco de la Red Federal de Formación Docente Continua ha presentado diferentes niveles de calidad en las acciones. En consecuencia, resulta necesario revisar los criterios y mecanismos para evaluar y seleccionar las propuestas de capacitación así como desarrollar acciones que permitan elevar el nivel de profesionalización de los capacitadores.

- *Atender a problemas educativos que resulten prioritarios en las provincias y en la Ciudad de Buenos Aires.*

Los planes de capacitación provinciales diseñados hasta la fecha tuvieron una fuerte incidencia de las prioridades que establecía la implementación de la Ley Federal de Educación. En esta nueva etapa será posible realizar un planteamiento de la capacitación que atienda de modo focalizado a problemas educativos que resulten prioritarios para los sistemas educativos de cada jurisdicción, entre los cuales se encuentran los problemas de calidad y rendimiento interno del sistema además de los asociados con la apropiación de las nuevas normas curriculares por parte de los docentes. Se trataría, entonces, de articular los procesos de capacitación con los de desarrollo curricular, haciendo eje en las prácticas de enseñanza.

- *Atender a las demandas y necesidades de los docentes y las escuelas.*

Probablemente, al homogeneidad de la oferta en la modalidad de cursos y la falta de foco en los destinatarios y en sus prácticas de enseñanza hayan incrementado la dificultad para adecuar la capacitación a las demandas y necesidades de los docentes. Avanzar en este camino permitirá inaugurar nuevas modalidades de planeamiento y gestión de la capacitación y optimizar las ya existentes. Resulta impostergable además, atender y revertir las diversas expresiones de malestar docente que se pueden detectar respecto de la capacitación.

- *Fortalecer a los capacitadores en estrategias de trabajo adecuadas a la capacitación centrada en las escuelas.*

La oferta de capacitación privilegió la modalidad de cursos que agrupaban a docente de diversas escuelas convocados individualmente. Por ese motivo los capacitadores poseen experiencia en el dictado de cursos pero han transitado poco por procesos de capacitación situados en las escuelas y destinados a equipos docentes que comparten una práctica laboral. Por tanto, resulta imprescindible la formación de una red de capacitadores sustentable en el tiempo que se encuentre en condiciones de desarrollar procesos de capacitación centrados en la escuela.

- *Ampliar la cobertura de las acciones de capacitación.*

El carácter mayoritariamente presencial de la oferta de cursos restringió el acceso a la capacitación de las instituciones y docentes localizados en áreas alejadas de los grandes centros urbanos. Corresponde a esta nueva etapa incrementar la oferta de aquellas modalidades que garantizan mayor equidad en la cobertura: semipresencialidad y capacitación a distancia.

2. Dimensiones del planeamiento de la capacitación docente.

En la etapa que se inicia, el planeamiento de la capacitación tendría que delinear sus objetivos y acciones en función de los retos enunciados en el apartado anterior.

Para ello, los planes de capacitación elaborados en cada provincia y en la Ciudad de Buenos Aires deberán atender de manera articulada a dos cuestiones centrales: los problemas educativos que se consideren prioritarios en cada jurisdicción y a las necesidades y demandas de las escuelas y de los docentes, garantizando la calidad y la cobertura de las acciones de capacitación.

a) Los problemas educativos prioritarios en las provincias y en la Ciudad de Buenos Aires

Para atender a problemas educativos prioritarios resulta necesario fortalecer el uso de información disponible o generar nueva información que permita detectar esos problemas, delimitarlos y establecer líneas de capacitación que los atiendan.

Los problemas educativos pueden responder a focos de atención considerados prioritarios por los niveles de conducción y de gestión de los sistemas provinciales y reconocidos como tales por la sociedad y los docentes. Por ejemplo, altos índices de desgranamiento o altos índices de fracaso en la alfabetización en escuelas que atienden a poblaciones bilingües. Los resultados de los operativos nacionales de evaluación de la calidad educativa y de las pruebas nacionales de finalización del nivel secundario son una fuente de información de suma importancia para la identificación de problemas educativos prioritarios.

Los problemas educativos prioritarios pueden referir también a necesidades emanadas del proceso de cambio y desarrollo curricular por el que transitan los sistemas educativos de las Provincias y de la Ciudad de Buenos Aires. En este caso se trataría de prever una capacitación en la que se trabaje sobre las necesidades surgidas de la implementación de los nuevos currículos en las escuelas, según la secuencia de instalación de los ciclos y niveles en cada jurisdicción.

b) Las necesidades y demandas de los docentes y de las instituciones.

Las políticas educativas en curso promueven una mayor autonomía institucional de las escuelas.

Éstas, a través de los proyectos educativos institucionales, realizan una adecuación de las propuestas provenientes de los organismos centrales nacionales y provinciales a las condiciones locales.

Las instituciones educativas son marcos propicios para identificar necesidades educativas prioritarias e implementar, con éxito, innovaciones educativas. La capacitación docente atenderá por tanto a las necesidades específicas de los equipos docentes en las escuelas y promoverá su capacidad de producir desarrollos curriculares innovadores.

Un cambio educativo basado en la mayor autonomía de las instituciones para la promoción de un desarrollo curricular continuo implica pasar de un enfoque centrado en la oferta a otro basado en el papel activo de los equipos docentes como actores constructores de la demanda.

Los directivos y docentes se encuentran en una posición singular para identificar necesidades de aprendizaje de sus alumnos y para delimitar contenidos y modalidades de capacitación que permitan atender a esas necesidades de aprendizaje. Una fluida comunicación de los directivos y docentes con la Red Federal de Formación Docente Continua permitirá acortar la brecha que existe entre los procesos de capacitación y las prácticas de aula. Es razonable suponer que los equipos docentes estarán más predispuestos a participar y transferir logros de la capacitación si sus demandas y opiniones fueron consideradas en el diseño de la capacitación.

Para atender a lo señalado, resulta necesario fortalecer en esta etapa el uso de información disponible o la recolección de nueva información en colaboración con todos los actores involucrados, que permita detectar esas demandas y establecer líneas de capacitación consistentes con las mismas. Al mismo tiempo, ofrecer más y mejor información a las instituciones es un componente necesario en el diseño de estrategias a mejorar la calidad de la demanda.

3. Hacia una gestión de la capacitación centrada en la escuela.

La instalación de un sistema de capacitación centrado en la escuela requiere cambios en el funcionamiento de la Red Federal de Formación Docente Continua.

Por ello resulta necesario:

- Sistematizar información que permita diseñar en cada jurisdicción un plan de capacitación provincial que atienda tanto a las necesidades y demandas de las instituciones y los docentes como a problemas educativos considerados prioritarios y que resulte factible en términos de su capacidad de oferta, y que articule diferentes modalidades de capacitación.
- Conformar una red de capacitadores provinciales fuertemente vinculados a las escuelas que garantice un proceso de capacitación permanente y que contribuya al desarrollo curricular continuo.

- Adecuar los procedimientos de financiamiento a las nuevas modalidades de capacitación.
- Definir un marco normativo que contemple el nuevo funcionamiento de la Red Federal de Formación Docente Continua.

Por lo señalado, el Proyecto de Capacitación del Ministerio de Educación de la Nación tiene entre sus objetivos prioritarios definir, en acuerdo con las provincias y la Ciudad de Buenos Aires, las nuevas responsabilidades de los actores de la Red Federal de Formación Docente Continua.

a) La Cabecera Nacional: su función.

La Cabecera Nacional, a través del Proyecto de Capacitación del Programa de Gestión Curricular y Capacitación, asistirá técnica y financieramente a las Cabeceras Provinciales para la elaboración de sus Planes Globales de Capacitación. En este proceso la Cabecera Nacional asume las siguientes funciones:

- La asistencia técnica a las Cabeceras Provinciales para el planeamiento y desarrollo de un sistema de capacitación centrado en la escuela.
- El diseño, ejecución y evaluación de un plan de formación concertado con las jurisdicciones, destinado al fortalecimiento profesional de capacitadores especializados en la formación permanente de tipo institucional.
- El diseño, la ejecución y la evaluación de acciones de capacitación consideradas de interés federal concertadas con las distintas jurisdicciones, destinadas a equipos técnicos provinciales, directivos, supervisores, docentes, referidas a aspectos relevantes para el desarrollo de su saber profesional.
- La producción o licitación de materiales que apoyen las acciones de capacitación.
- La evaluación, el seguimiento y el monitoreo de los planes anuales de capacitación y/o acciones de capacitación desarrollados en las jurisdicciones.
- El mantenimiento, la actualización y el resguardo, mediante la unidad técnica respectiva, de la información sobre la certificación de la capacitación docente según el soporte informático del Registro Federal de Proyectos, Evaluación y Certificación (REFEPEC), emitida por las cabeceras jurisdiccionales.
- La transferencia de recursos financieros que complementen la inversión asignada en los presupuestos educativos provinciales para la gestión y desarrollo de las acciones de capacitación.

b) Cabeceras Provinciales: funciones y conformación.

La Cabecera Provincial es la responsable política y técnica del planeamiento, control de ejecución y evaluación de la capacitación en la provincia.

Por ello, su lugar de inserción en el sistema educativo provincial debe ser tal que permita la articulación con las Direcciones de Nivel y con los responsables del desarrollo curricular jurisdiccional. En este marco, las funciones de la cabecera provincial son:

- Establecer las prioridades de capacitación de modo concertado con las unidades responsables de la definición de prioridades educativas en cada jurisdicción (Planeamiento, Curriculum, de Niveles, de Información Educativa, entre otras) considerando la posibilidad de implementar instancias colegiadas de discusión para la toma de decisiones.
- Contribuir a la definición, el desarrollo y la evaluación de líneas de capacitación consideradas de interés federal gestionadas por la Cabecera Nacional.
- Elaborar un plan anual de capacitación que exprese las prioridades de capacitación establecidas para atender a problemas educativos prioritarios y para responder a las necesidades y demandas de las escuelas y de los equipos docentes.
- Diseñar y poner en funcionamiento un sistema institucional de gestión de la capacitación sustentable en el tiempo.
- Contribuir a la gestión de un plan de formación destinado al fortalecimiento de una red profesional de capacitadores, especializados en la formación permanente de tipo institucional.
- Favorecer la producción y distribución de materiales que apoyen las acciones de capacitación.
- Realizar la evaluación, el seguimiento y el monitoreo de las acciones de capacitación desarrolladas en el marco del plan anual a través de instrumentos que contemplen la medición de resultados y que permitan consolidar la información en el nivel nacional.
- Certificar las acciones de capacitación a través del Registro Federal de Proyectos, Evaluación y Certificación (REFEPEC) y reconocer la validez de estos certificados en todo el país.
- Mantener a resguardo toda la información que documente la certificación de las acciones de capacitación por un período no menor de tres años.
- Presupuestar los planes anuales y rendir a la cabecera nacional los fondos transferidos para la gestión y desarrollo de acciones de capacitación, de acuerdo con el destino especificado en cada resolución de transferencia.
- Establecer un procedimiento que permita difundir públicamente el plan anual de capacitación con especificación de las acciones proyectadas, los capacitadores responsables y las metas a alcanzar.

El desarrollo de todas estas funciones estará atravesado por los imperativos de calidad y equidad en la cobertura. Con respecto a la calidad, se considera necesario fortalecer las diferentes líneas que se han ido impulsando para la instalación de una cultura evaluativa de los procesos de capacitación.

En relación con la equidad, es función de la Cabecera Provincial promover que la totalidad de los docentes en servicio tengan la oportunidad de acceder progresivamente a propuestas de capacitación centradas en las

realidades de las escuelas en las que se desempeñan. En este sentido, es deseable que la planificación tome como insumos la información proveniente de los departamentos de estadística de la provincia y de los sistemas administrativos que cuenten con información fehaciente y actualizada sobre las plantas funcionales de las escuelas.

Respecto de la conformación de la Cabecera Provincial cabe señalar que será necesario considerar perfiles profesionales en condiciones de implementar el nuevo modelo.

Para garantizar la elaboración y gestión del plan de capacitación en cada jurisdicción se requiere un equipo técnico básico constituido por:

- a. Un coordinador de la cabecera responsable de la elaboración del plan. Se recomienda para ello la selección de un perfil:
 - con sólida formación en el área del planeamiento de procesos de capacitación docente, política educativa y con experiencia en la evaluación y la gestión de proyectos.
 - con capacidad para concertar y dinamizar la articulación entre las diferentes áreas implicadas en el mejoramiento de la calidad de la enseñanza (Direcciones de Nivel, de Planeamiento, de Curriculum, Universidades, Gremios, Institutos de Formación Docente, entre otros).
 - con capacidad para el uso de información educativa existente y para generar nueva información que aporte a la definición de prioridades para la capacitación.
- b. Un responsable informático encargado de la base de datos del REFEPEC.
- c. Un responsable contable encargado de la presupuestación del plan y de la rendición ante Nación de las transferencias efectuadas para el desarrollo de las acciones de capacitación.

Toda vez que se reconozca a la gestión descentralizada como la más apta para acercar la capacitación a los objetivos de la nueva etapa, cabrá considerar la organización de nodos regionales que asuman el contacto permanente con las escuelas y los docentes y se constituyan en transmisores de sus necesidades de capacitación a las cabeceras.

Cuando se considere conveniente la organización de nodos, la provincia definirá de acuerdo con su realidad específica el lugar de asentamiento de los mismos (Institutos de Formación Docente, Departamentos de extensión y/o capacitación de las Universidades, Sedes de Supervisión, Escuelas núcleo, Centros de recursos tutoriales, Centros de Actualización e Innovaciones Educativas, entre otros). Se recomienda el máximo aprovechamiento de la capacidad instalada tanto en términos de estructura como de recursos humanos del sistema provincial. Los nodos no deben suponer en ningún caso el crecimiento de las burocracias provinciales.

Serán tareas de los nodos:

- Relevar y sistematizar información referida a:
 - Problemas educativos prioritarios en su zona de influencia.
 - Necesidades y demandas de capacitación de las escuelas y los docentes pertenecientes a su área de influencia.
 - Condiciones de infraestructura y equipamiento de las escuelas de su zona de influencia (equipamiento informático, laboratorios, bibliotecas institucionales, biblioteca profesional docente).
- Proponer líneas de capacitación para los asesoramientos y los cursos destinados a los docentes de su zona de influencia y presentarlas a la Cabecera Provincial para que ésta evalúe la factibilidad de su integración en el plan anual.
- Gestionar la ejecución de las líneas de capacitación aprobadas por la cabecera jurisdiccional para su zona de influencia coordinando las acciones de las instituciones capacitadoras y del equipo profesional de capacitadores asignados al nodo regional.
- Contribuir a la producción y difusión de materiales que apoyen las acciones de capacitación.
- Realizar el seguimiento y el monitoreo de los asesoramientos y los cursos de capacitación de acuerdo con el sistema organizado por la cabecera jurisdiccional.
- Emitir los certificados mediante el Registro Federal de Proyectos, Evaluación y Certificación (REFEPEC) y mantener actualizados sus datos.
- Mantener a resguardo toda la información que documente la certificación de las acciones de capacitación por un período no menor a tres años.

El equipo designado en el nodo regional analizará la información disponible en las supervisiones de las escuelas de su área de influencia sobre los recursos pedagógicos que disponen las escuelas para desarrollar su tarea educativa (el equipamiento informático, laboratorios, bibliotecas institucionales, Biblioteca Profesional Docente, entre otros), sobre el rendimiento del sistema (índices de repitencia y promoción, entre otros), sobre los resultados obtenidos en las pruebas de evaluación de la calidad, sobre situación socioeducativa atendida por las escuelas (Escuelas Prioritarias, Becas, planes alimentarios, entre otros). Tal información deberá circular rápidamente para que resulte oportuna a través de la publicación de gacetillas informativas, de listas de interés destinadas a los docentes y a las instituciones de capacitación.

El dominio de la herramienta informática forma parte del perfil necesario para tales tareas, junto con una formación pedagógica sólida y un buen conocimiento del sistema educativo.

A partir de la concertación de la propuesta definida en el presente documento será necesario que cada provincia y la Ciudad de Buenos Aires elaboren su plan de acción para la redefinición de la Red Federal de Formación

Docente Continua en el marco provincial, con objetivos globales para el período 2000-2003 y desagregar los mismos en términos de metas parciales para los bienios 2000-2001 y 2002-2003. Asimismo será necesario realizar las acciones tendientes a la elaboración de la planificación anual estratégica de la capacitación en cada jurisdicción expresada en los planes anuales.

Como ya se expresara en las páginas iniciales, este documento tiene el propósito de ofrecer una base para la discusión y producción concertada de estrategias concretadas de mejoramiento de la capacitación docente en términos de calidad, pertinencia y cobertura.

Abre, además, una nueva perspectiva de trabajo en la que el compromiso compartido entre el Ministerio Nacional, los Ministerios Provinciales y la Secretaría de Educación del Gobierno Autónomo de la Ciudad de Buenos Aires permitirá avanzar en la dirección de una capacitación cuyo eje central sean las escuelas, a partir de la puesta en marcha de estrategias pedagógicas y de gestión adecuadas a cada contexto.