

El manual de consulta en los países de la serie

*Fall
377.8
10*

INV
030244
Fall
SIG 377.8
LIB 10



MINISTERIO DE EDUCACIÓN

**PROGRAMA NACIONAL DE GESTIÓN CURRICULAR Y
CAPACITACIÓN**

PROYECTO DE CAPACITACIÓN

**MANUAL OPERATIVO
PARA LA ELABORACIÓN
DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN
PROVINCIAL 2002**

Versión borrador
Noviembre 2001

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
1. CABECERA PROVINCIAL DE LA RFFDC	4
1.1. INSERCIÓN DE LA CABECERA DE LA RFFDC EN EL ORGANIGRAMA DEL GOBIERNO DEL SISTEMA EDUCATIVO PROVINCIAL.....	4
1.2. CONSTITUCIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO.....	4
1.3. ARTICULACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO CON LAS ÁREAS/ DIRECCIONES/DEPENDENCIAS CORRESPONDIENTES.....	4
2. PRIORIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL AÑO 2002 A NIVEL PROVINCIAL.....	5
2.1. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN A ATENDER EN EL CORTO Y MEDIANO PLAZO.....	5
2.2. OFERTA DE CAPACITACIÓN PREEXISTENTE (2000 – 2001).....	5
2.3. LÍNEAS DE CAPACITACIÓN PRIORIZADAS PARA EL AÑO 2002 A NIVEL PROVINCIAL.....	5
2.4. LÍNEAS DE CAPACITACIÓN PRIORIZADAS PARA EL AÑO 2002 A NIVEL ZONAL/DEPARTAMENTAL.....	5
2.5. PARTICIPACIÓN DE LOS ACTORES DEL SISTEMA EN LA CONSTRUCCIÓN DE DEMANDAS Y NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	5
3. DISPOSITIVOS CORRESPONDIENTES A LAS LÍNEAS DE CAPACITACIÓN PROVINCIAL PARA EL AÑO 2002	6
INFORMACIÓN BÁSICA	6
MÓDULOS PARA LA COMPOSICION DE CONTRATOS DE LOS CAPACITADORES	9
3.1. FORMACIÓN.....	11
3.2. CAPACITACIÓN.....	14
4. SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN.....	14
4.1. SEGUIMIENTO PROVINCIAL DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN	14
4.2. SEGUIMIENTO FEDERAL DE LA OFERTA DE CAPACITACIÓN 2002.....	17
5. COMISIÓN EVALUADORA PROVINCIAL.....	17

MANUAL OPERATIVO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN PROVINCIAL 2002

INTRODUCCIÓN

El Programa de Gestión Curricular y 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, han consensuado desde el año 2000 un redireccionamiento de la Red Federal de Formación Docente Continua que impulse una capacitación centrada en la escuela.

Para avanzar en la concreción de este propósito se debe tender cada vez con mayores niveles de definición a considerar focalizadamente las necesidades de las escuelas y equipos docentes. Para ello será necesario que en el Plan Anual de Capacitación Provincial 2002 se plasmen los resultados de un proceso de construcción de demandas y necesidades de capacitación cuyo desafío implica contemplar la participación progresiva de una multiplicidad de actores y el uso de variadas fuentes de información. Así se podrá construir una oferta de capacitación lo más ajustada posible a las problemáticas identificadas desde los diferentes ámbitos del sistema¹.

Esto implica efectuar un ajustado proceso de interpretación de datos cuantitativos y cualitativos a partir de los cuales definir las prioridades de capacitación para todo el país y cada provincia, a fin de atender con una oferta equitativa al universo de docentes, diferenciados por área, nivel, ciclo y región.

Se propone avanzar sobre el camino iniciado en cuanto a una estrategia de planificación integral, que considere todas las líneas de capacitación que se desarrollen en la jurisdicción independientemente del órgano de gobierno que las impulse y de las fuentes de financiamiento. Por lo tanto, se propone incluir en el Plan Anual de Capacitación Provincial tanto las líneas impulsadas por el Programa Nacional de Gestión Curricular y Capacitación² que la provincia resuelva implementar, de otros Programas del Ministerio de Educación de la Nación y de otras líneas provinciales ofertadas por la Dirección de Nivel Superior, otras Direcciones de Nivel, ONGs, etc..

La Cabecera Nacional de la RFFDC ha elaborado y enviado a todas las Cabeceras Provinciales un documento que pretende enmarcar conceptualmente algunos aspectos operativos del planeamiento de la capacitación. Es por ello que, en las orientaciones que se presentan a continuación, se hará frecuente referencia al mismo.

Por último, se prevé iniciar un proceso de informatización paulatina de la información volcada en el Plan Anual de Capacitación Provincial reemplazando las planillas existentes por bases de datos integradas a las cuales se podrá acceder por Internet.

El Plan Anual debe reflejar con sencillez y claridad las necesidades de los equipos de docentes y escuelas del sistema educativo que serán atendidas con cada línea de capacitación y los fundamentos en los que se basa la definición de las mismas.

¹ Véase documento "Construcción de demandas y necesidades de capacitación", Proyecto de Capacitación, 2001.

² Desarrolladas en el Documento "Prioridades de Capacitación para el año 2002 a nivel nacional y regional", Proyecto de Capacitación, 2001.

1. CABECERA PROVINCIAL DE LA RFFDC

La Cabecera Provincial de la RFFDC es la responsable de la planificación y gestión de todas las líneas de capacitación aportando una visión integral al conjunto de la oferta provincial.

1.1. INSERCIÓN DE LA CABECERA DE LA RFFDC EN EL ORGANIGRAMA DEL GOBIERNO DEL SISTEMA EDUCATIVO PROVINCIAL.

La propuesta de planificación e implementación de una diversidad de líneas de capacitación en forma integral para el año 2002³, requiere que la Cabecera Provincial de la RFFDC se reestructure a fin de optimizar su funcionamiento. Debe articularse estrechamente con otras áreas/direcciones provinciales con competencia en la planificación y gestión de dichas líneas.

ESQUEMA: organigrama provincial del gobierno del sistema educativo y la inserción institucional de la Cabecera de la RFFDC en el mismo.

1.2. CONSTITUCIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO.

La reestructuración de la cabecera provincial de la RFFDC implica redefinir las funciones de los perfiles existentes de acuerdo a la estructura orgánica del sistema educativo provincial, los recursos humanos disponibles y las líneas de capacitación definidas en el Plan Anual 2002.

Se sugiere utilizar a los equipos de FORDECAP cohorte 2000 por área con un coordinador que asesore, colabore, co-coordine en el aspecto académico las acciones que se desarrollan en la Cabecera, tendiendo a formar y fortalecer equipos disciplinares e interdisciplinarios de capacitadores provinciales. ✓

Incluir la descripción de todos los perfiles especificando funciones y tareas de cada uno de los integrantes independientemente de la fuente de financiamiento. Considerar la articulación con las diferentes estructuras provinciales planteadas en el esquema anterior (cuadro 1: Equipo de cabecera).

Al fin de cada semestre del presente año la cabecera provincial deberá remitir al programa una planilla síntesis sobre las tareas efectivamente desarrolladas por cada perfil.

1.3. ARTICULACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO CON LAS ÁREAS/ DIRECCIONES/DEPENDENCIAS CORRESPONDIENTES.

En función de las líneas de capacitación priorizadas por la provincia, indicar con qué Áreas/Direcciones/Dependencias, etc. la Cabecera Provincial articulará tareas para implementar cada línea y qué características presentará esta articulación (Cuadro 2: Cabecera y otras áreas).

³ Véase "Prioridades de Capacitación para el año 2002 a nivel nacional y regional", Proyecto de Capacitación, 2001.

2. PRIORIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL AÑO 2002 A NIVEL PROVINCIAL

El proceso de construcción de demandas y necesidades de capacitación realizado por la provincia otorga fundamento a la definición de las líneas de capacitación propuestas para el año 2002.

Esto implica, en primer lugar, efectuar un ejercicio de identificación de las necesidades de capacitación que la provincia considera que deben ser atendidas en el mediano plazo y, en segundo lugar, priorizar aquéllas que efectivamente incluirá en el Plan Anual Provincial 2002.

2.1. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN A ATENDER EN EL CORTO Y MEDIANO PLAZO

Efectuar un listado de las necesidades de capacitación de los equipos de docentes y escuelas del sistema educativo provincial tomando en cuenta *en forma simultánea* el Documento de “**Priorización de necesidades de capacitación para el año 2002 a nivel nacional y regional**” y el Documento “**Construcción de demandas y necesidades de capacitación**” (específicamente en “Orientaciones operativas para la definición de una oferta de capacitación basada en la construcción de demandas”, punto 1) Primer momento: análisis de necesidades y demandas de capacitación). Dicho listado debe ser fundamentado en datos cuantitativos y cualitativos, debiendo especificarse las fuentes e instrumentos empleados (Cuadro 3: Necesidades de capacitación).

2.2. OFERTA DE CAPACITACIÓN PREEXISTENTE (2000 – 2001)

Evaluar la oferta de capacitación preexistente tomando en cuenta, por un lado el período 2000 y por otro el período 2001, dado que la lógica de planeamiento que se vino impulsando en dicho período ha sido la de centrada en la escuela.

Para ello se deberá indicar la ejecución real de todas las acciones de capacitación planificadas en la provincia para el período 2000 y 2001, consignando (si correspondiera) las acciones de evaluación y monitoreo de los resultados de la línea, fuentes e instrumentos.

Indicar la ejecución real de todas las acciones de capacitación planificadas en la provincia en el año 2000 y en el año 2001 a partir del análisis del Plan Anual de Capacitación Provincial 2000 del Plan Anual de Capacitación Provincial 2001 y de otras fuentes provinciales que den cuenta de las líneas de capacitación implementadas por IFD, ONG's, gremios, instituciones educativas de gestión privada u otros organismos provinciales⁴ (Cuadro 4: Oferta año 2000, y Cuadro 5: Oferta año 2001).

2.3. LÍNEAS DE CAPACITACIÓN PRIORIZADAS PARA EL AÑO 2002 A NIVEL PROVINCIAL

En base al cruce entre el listado de necesidades y demandas y la oferta de capacitación preexistente (puntos 2.1 y 2.2) determinar las líneas de capacitación priorizadas por la provincia para el año 2002, ya sea aquellas implementadas por los capacitadores FORDECAP, IFD, ONG's, gremios, instituciones educativas de gestión privada u otros organismos provinciales (Cuadro 6: Líneas de capacitación provinciales 2002).

2.4. LÍNEAS DE CAPACITACIÓN PRIORIZADAS PARA EL AÑO 2002 A NIVEL ZONAL/DEPARTAMENTAL.

A partir de las definiciones señaladas en el punto anterior, localizar por zona/departamento las líneas de capacitación a priorizadas para el año 2002 y los CAIE situados en dicha zona (Cuadro 7: Líneas de capacitación zonal/departamental 2002).

2.5. PARTICIPACIÓN DE LOS ACTORES DEL SISTEMA EN LA CONSTRUCCIÓN DE DEMANDAS Y NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

Explicitar el proceso de participación de los actores del sistema educativo para la construcción de demandas y necesidades de capacitación provincial elaborada en los

⁴ En todos los casos, identificar la institución oferente.

puntos anteriores (tener en cuenta el Capítulo 2 del Documento “**Construcción de demandas y necesidades de capacitación**”).

El circuito de consulta organizado debe presentar:

- los actores involucrados (ej: Direcciones de Nivel, Supervisores, Referentes y Coordinadores de CAIE, Dirección de Estadística Educativa, equipos de capacitadores locales, etc.),
- las acciones realizadas (ej: reuniones en las cuales se analizan datos relevados de los diferentes instrumentos, encuestas, entrevistas, sistematización de datos de la Unidad de Información del MEN, etc.),
- la frecuencia de las acciones (ej: semanal, quincenal, al finalizar cada tramo de capacitación, etc.),
- los resultados obtenidos (ej: Definición de prioridades por nivel y zona/área/departamento, elaboración de informes a partir del análisis de los datos del SISEG de la Unidad de Información del MEN, construcción de un diagnóstico zonal a partir de los informes de los capacitadores locales, etc.).

3. DISPOSITIVOS CORRESPONDIENTES A LAS LÍNEAS DE CAPACITACIÓN PROVINCIAL PARA EL AÑO 2002

INFORMACIÓN BÁSICA

En función de los procesos de formación realizados en el marco del Programa (Proyecto FORDECAP) durante los años 2000 y 2001, los recursos humanos provinciales con que cuenta la provincia se encuentran dentro del siguiente espectro:

A. Capacitadores con instancias de formación a diciembre de 2001:

FORDECAP COHORTE 2000-2001	Formación disciplinar para EGB1 y 2 y/o EGB 3 finalizada
FORDECAP REFUERZO COHORTE 2001-2002	Formación disciplinar para EGB1 y 2 y/o EGB 3; resta cursar un tramo de 140 horas

En función de la política de integración de las líneas provinciales/regionales de capacitación y de la concepción de capacitación centrada en la escuela, a partir del año 2002 la estrategia del Fortalecimiento de Capacitadores (FORDECAP) se diversifica atendiendo a distintas prioridades de capacitación.

En este sentido, los procesos de formación y las acciones de capacitación previstos para el año 2002 implican un mayor nivel de complejidad, pues deberán optimizar los recursos humanos disponibles en la provincia para diferentes tareas. A continuación se describe las acciones de formación previstas por el MEN para el año 2002:

B. Etapa de formación prevista para el año 2002:

Cohorte FORDECAP 2000:

Se inaugura el Portal del Capacitador con:

- Listas de interés, intercambio de información, experiencias significativas de capacitación
- Formación complementaria centrada en el Nivel Inicial para capacitadores de EGB1y2 de Lengua
- Estrategias para optimizar las tareas no presenciales en las acciones de capacitación con los docentes
- Estrategias para optimizar el trabajo institucional en las acciones de capacitación con los docentes
- Estrategias de capacitación para atender áreas rurales y con distancias geográficas amplias: orientaciones con respecto al abordaje de las jornadas presenciales, tareas no presenciales y trabajo institucional
- Estrategias de capacitación para atender escuelas con plurigrado, personal único y personal reducido: orientaciones con respecto al abordaje de las jornadas presenciales, tareas no presenciales y trabajo institucional
- Estrategias para atender la capacitación docente en EGB3 cuando 7º grado está separado institucionalmente de 8º y 9º año (difieren los perfiles, conviven en instituciones diferentes, la cantidad de unos docentes y otros es muy diferente).

- ✓ Se realiza un Congreso Regional destinado a los capacitadores de todas las áreas curriculares para tratar temas de interés común.
- *Refuerzo FORDECAP cohorte 2001-2002*: finalización del segundo tramo de formación (140 hs.) de acuerdo a modalidad prevista.
- *Nueva cohorte para el 2002⁵ (pueden ser capacitadores que hayan recibido o estén recibiendo Formación de FORDECAP o no hayan recibido ninguna instancia de formación desde el MEN)*:
 - Formación de Tutores a distancia: Fortalecimiento para cada modalidad del Polimodal y específica para la modalidad de capacitación a distancia.
 - Escuela para jóvenes: formación específica para cada una de las seis funciones.
 - Alfabetización intercultural para las regiones de NEA y NOA (Lengua para EGB1).
 - Educación Especial: adecuaciones curriculares para las cuatro áreas básicas (Matemática, Lengua, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales) destinado a docentes de Educación Especial.
 - Educación de Adultos: problemática de la enseñanza de las cuatro áreas básicas (Matemática, Lengua, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales) en el contexto de la EGBA.

C. Etapa de capacitación prevista para el año 2002

Las siguientes tareas podrán ser desempeñadas por los capacitadores en el año 2002, de acuerdo con las decisiones provinciales de distribución de los recursos disponibles para el desarrollo de las diferentes líneas de capacitación:

- *Cohorte 2000-2001 y 2001-2002*:
 - Capacitación centrada en la escuela para EGB (FORDECAP) destinadas a escuelas que no han formado parte de la cobertura FORDECAP 2000-2001.
 - Capacitación centrada en la escuela para EGB (FORDECAP) destinadas a escuelas que han recibido un solo tramo de la capacitación FORDECAP en el año 2001.
 - Capacitación centrada en la escuela para Nivel Inicial en Alfabetización (FORDECAP) destinadas a escuelas que han recibido un solo tramo de la capacitación FORDECAP en el año 2001.
 - Seguimiento de los proyectos de redes de escuelas financiados por el Instituto de Financiamiento Educativo.
 - Tutores para Nivel Polimodal en la disciplina correspondiente.
 - Asistencia técnica para implementar el dispositivo de capacitación de la línea de Capacitación en Alfabetización Intercultural en las regiones NOA Y NEA.
 - Asistencia técnica disciplinar para la documentación de experiencias pedagógicas en articulación con los Coordinadores de los CAIE.
 - Participación en algunas de las líneas de capacitación que se impulsan desde el Programa de Gestión Curricular y Capacitación y se detallan en el Anexo I.
 - Participación en otras líneas de capacitación priorizadas por la provincia.
- *Exclusivamente cohorte 2000-2001*:
 - Asesoramiento a los grupos de escuelas que han recibido dos tramos de capacitación FORDECAP en la misma área.
- *Nueva cohorte 2002*:

Los capacitadores que integren la cohorte 2002 desarrollarán acciones definidas en los dispositivos de capacitación centrada en la escuela para las líneas de capacitación cuyos dispositivos están incluidos en el Anexo I.

 - Capacitación para docentes de Polimodal con modalidad a Distancia.
 - Capacitación para docentes de escuelas de nivel medio en el marco del desarrollo del proyecto "Escuela para jóvenes".
 - Capacitación para docentes en Alfabetización Intercultural para las regiones NEA y NOA (EGB1).
 - Capacitación para docentes de Educación Especial (EGB1).
 - Capacitación para docentes de Educación General Básica de Adultos (EGBA).
 - Capacitación para docentes de Educación Inicial en Alfabetización (asumida por capacitadores FORDECAP de EGB1 de Lengua).

⁵ Se remite al Anexo I en el cual se desarrollan los dispositivos de capacitación para cada una de las líneas.

D. Parámetros de contratación para las diferentes líneas de capacitación.

Los parámetros que se presentan a continuación determinan la cantidad de horas que insume cada una de las tareas previstas en las diferentes líneas de capacitación, de acuerdo a los docentes y escuelas a atender. De acuerdo a estos criterios la provincia podrá establecer los montos y la carga horaria correspondientes a los contratos de cada capacitador.

Los criterios generales que la provincia deberá considerar son:

- 1 capacitador debe ser contratado por un mínimo de 20 horas y un máximo de 60 horas.
- Los rangos de contratación para cada capacitador pueden ser múltiplos de 10 y de 5 horas
- \$15 por hora de contratación.

MÓDULOS PARA LA COMPOSICION DE CONTRATOS DE LOS CAPACITADORES

HS. DE CONTRA-TACIÓN \ TAREAS	5 HS	10 HS	20 HS.	30 HS.	40 HS.	50 HS.	60 HS.
CAPACITACIÓN EN EGB CENTRADA EN LA ESCUELA	-----	-----	-----	3 grupos o 1 nucleamiento	4 grupos o 1 nucleamiento y 1 grupo	5 grupos o 1 nucleamiento y 2 grupos	6 grupos o 2 nucleamientos
ASESORAM. A ESC. DE EGB CON 2 TRAMOS DE CAPACITACIÓN CENTRADA EN LA ESCUELA ⁶	Hasta 5 escuelas	Hasta 10 escuelas	-----	-----	-----	-----	-----
COORDINACIÓN DE EQUIPOS POR ÁREAS	-----	5 o más capacitadores en el área	-----	-----	-----	-----	-----
ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA DOCUMENTACIÓN DE EXPERIENCIAS PEDAGÓGICAS	Hasta 5 proyectos	De 5 a 10 proyectos	-----	-----	-----	-----	-----
TUTORÍAS MODALIDAD A DISTANCIA	-----	-----	Hasta 75 alumnos	Entre 76 y 150 alumnos	Entre 151 y 225 alumnos	-----	-----
NIVEL INICIAL	-----	-----	-----	3 grupos o 1 nucleamiento	4 grupos o 1 nucleamiento y 1 grupo	5 grupos o 1 nucleamiento y 2 grupos	6 grupos o 2 nucleamientos

⁶ El seguimiento de un proyecto de Redes de Escuelas financiado por IFE equivale al asesoramiento de un grupo de escuelas.

HS. DE CONTRA-TACIÓN		5 HS	10 HS	20 HS.	30 HS.	40 HS.	50 HS.	60 HS.
TAREAS								
ESC. PARA JÓVENES	Especialista en gestión institucional	-----	-----	-----	Entre 60 y 180 directivos o coordinadores de Equipo de Trabajo de Profesores	-----	-----	-----
	Especialista en gestión curricular	-----	-----	-----	15 Equipos de Profesores (150 personas en total)	-----	-----	
	Especialista en áreas curriculares nucleares	-----	-----	-----	3 grupos o 1 nucleamiento	4 grupos o 1 nucleamiento y 1 grupo	5 grupos o 1 nucleamiento y 2 grupos	6 grupos o 2 nucleamientos
	Capacitadores de centros de actividades juveniles	A definir						
ED.ADULTOS		-----	-----	-----	3 grupos	-----	-----	-----
ED.ESPECIAL		-----	-----	-----	3 grupos	-----	-----	-----
ALFABETIZACIÓN INTERCULTURAL		-----	-----	-----	-----	4 grupos o 1 nucleamiento y 1 grupo	5 grupos o 1 nucleamiento y 2 grupos	6 grupos o 2 nucleamientos

3.1. FORMACIÓN

Este apartado refiere a los recursos humanos necesarios para implementar las líneas de capacitación provinciales priorizadas en el año 2002, identificando aquellos capacitadores formados y los que requieren formación.

Para su determinación se sugiere analizar :

- las prioridades de capacitación definidas por la jurisdicción que determinan las acciones de capacitación previstas,
- los recursos humanos formados en la provincia,
- los recursos humanos que requieren formación en el año 2002
- los recursos financieros nacionales y provinciales disponibles para solventar la etapa de formación de los perfiles y/o sus acciones de capacitación en las escuelas.
- las acciones definidas para la etapa de formación y los perfiles requeridos para cada dispositivo⁷, considerando la posibilidad de que un capacitador desempeñe tareas correspondiente a más de una línea⁸

Este análisis posibilitará determinar la cantidad y tipo de perfiles que la provincia pondrá para efectuar la etapa de formación.

Dicha combinación será posible sólo en los casos en que el capacitador tenga el perfil de base requerido para desempeñarse en la línea, cumpla su proceso de formación (si éste fuera necesario) y se respeten los parámetros de contratación establecidos que garanticen tanto el criterio de equidad de trabajo y honorarios entre los capacitadores como la calidad de las acciones que realicen.

Consignar la nómina de capacitadores provinciales por área/disciplina y nivel/ciclo, indicando la modalidad de capacitación en la que se formó, la/s línea/s en las que se desempeñó como capacitador, las zonas de residencia y de desempeño profesional. Tener en cuenta tanto a los capacitadores que han participado del proceso de formación en el marco de FORDECAP -cohorta 2000 y cohorte refuerzo- y/o de procesos de formación anteriores (Cuadro 9: Capacitadores provinciales formados).

Determinar la cantidad de recursos provinciales necesarios y de aquellos que requieren capacitación para implementar las líneas provinciales en el 2002 distribuidos por zona, área/disciplina, nivel y ciclo, cantidad de escuelas y docentes que atenderán, de acuerdo con el equipo básico previsto en los dispositivos presentes en el Anexo I (Cuadro 10: Capacitadores provinciales necesarios y capacitadores que requieren formación para implementar las líneas de capacitación en el 2002).

A continuación presentamos un ejemplo:

⁷ Remitirse al Anexo correspondiente de cada línea de capacitación donde se detalla el dispositivo.

⁸ Esta propuesta pretende optimizar los recursos disponibles, considerando los recursos humanos disponibles en la provincia, las necesidades de capacitación, la formación del capacitador y el criterio de equidad en la contratación.

LÍNEAS DE CAPACITACIÓN		ZONA DEPARTAMENTO / REGIÓN	AREA / DISCIPLINA	NIVEL CICLO	CANTIDAD DE DOCENTES	CANTIDAD DE ESCUELAS	CANTIDAD DE CAPACITADORES NECESARIOS	CANTIDAD DE CAPACITADORES QUE REQUIEREN FORMACIÓN
DESTINATARIOS	CONTENIDO DE LA CAPACITACIÓN							
CAPACITACIÓN CENTRADA EN LA ESCUELA PARA EGB ⁹								
CAPACITACIÓN POLIMODAL (A DISTANCIA) ¹⁰								
PROYECTO ESCUELA PARA JÓVENES								
PLAN DE ALFABETIZACIÓN INTERCULTURAL PARA NEA Y NOA								
PLAN DE ALFABETIZACIÓN NIVEL INICIAL								
EDUCACIÓN ESPECIAL PARA LAS 4 ÁREAS BÁSICAS								
Ej.: Docentes de Educación Especial	Ej: Competencias básicas de Lengua	Ej: CAPITAL TILCARA	Ej: Lengua	Ej: EGB1	Ej: 200	Ej: 70

⁹ Dividir en función de las áreas y ciclos priorizados.

¹⁰ Dividir en función de las disciplinas priorizadas.

EDUCACIÓN DE JÓVENES Y ADULTOS PARA LAS 4 ÁREAS BÁSICAS																											
.....																											
.....																											
.....																											
.....																											
.....																											

Consignar la nómina de capacitadores seleccionados que participarán en procesos de formación vinculados a la implementación de cada línea de capacitación, discriminados por área/disciplina y nivel/ciclo (Cuadro 11. Nómina de capacitadores a formar por línea de capacitación)

3.2. CAPACITACIÓN

Para dar cuenta de los diferentes dispositivos de capacitación de cada línea se debe incluir en el plan Anual de Capacitación Provincial del año 2002 la información solicitada en Anexo "Especificación de los dispositivos a nivel provincial", de la Guía para la elaboración del Plan Anual de Capacitación Provincial 2002.

La Unidad de Información del Programa Nacional de Gestión Curricular y Capacitación se hace cargo de la asistencia técnica para la carga informatizada solicitada.

Consignar información referida a la integración de los CAIE en relación con las líneas de capacitación y capacitadores a implementar en la zona de influencia del CAIE (Cuadro 12: Integración de los CAIE en relación con la capacitación).

4. SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

4.1. SEGUIMIENTO PROVINCIAL DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Cobertura de la capacitación correspondiente al período 1995-1999.

En relación con el seguimiento histórico de las acciones de capacitación, los responsables Nacional y Provincial de la Cabecera de la RFFDC firmarán un acta que consolida la cobertura de la capacitación correspondiente al período 1995-1999.

Cobertura de la capacitación correspondiente al período 2000 y 2001.

La Unidad de Información del Proyecto de Capacitación del MEN elaborará una planilla con los datos correspondientes a la cobertura 2000 (compromiso de carga al 100% al 31/12/01) y 2001 (compromiso de carga al 100% al 31/03/02) a partir de la carga de REFEPPEC efectuada por la provincia.

Organización del seguimiento provincial de la oferta de capacitación 2002.

En el año 2002, la Cabecera Nacional efectuará el seguimiento de la ejecución de las acciones de capacitación realizadas en las provincias, a través de reportes bimestrales cuyos datos serán extractados del REFEPPEC. Esto implica que cada Cabecera Provincial deberá mantener actualizada la carga de datos en dicha base. Dicha fuente -que da cuenta de la certificación de la capacitación de los docentes- será la única información considerada válida respecto de la cobertura de capacitación.

La cobertura de la capacitación correspondiente al primer semestre del período 2002 conlleva un compromiso de carga de REFEPPEC al 100% al 31/10/02

El seguimiento y monitoreo provincial de la oferta de capacitación 2002 incluye, asimismo, la intervención de actores del sistema educativo provincial que desarrollan acciones con tal fin en relación con cada línea de capacitación. Para ello se determinan en cada caso aspectos a considerar, instrumentos y frecuencia prevista para dichas acciones de seguimiento (Cuadro 13: Organización del seguimiento provincial de la oferta de capacitación 2002). A continuación presentamos un ejemplo:

LÍNEA DE CAPACITACIÓN		ACTOR A	ACCIÓN	ASPECTOS A OBSERVAR	FRECUENCIA	INSTRUMENTO
DESTINATARIOS	CONTENIDO DE LA CAPACITACIÓN	CARGO DEL SEGUIMIENTO				

CAPACITACIÓN CENTRADA EN LA ESCUELA PARA EGB 1, 2 y 3 ¹¹	Ej: Todas las áreas	Ej: Supervisor	Ej: Asistencia a visita institucional	Ej: Nivel de consolidación del trabajo en equipo docente	Ej: Quincenal	Observación no participante
		Ej: Supervisor	Ej: Asistencia a jornada presencial de capacitación	Ej: Adecuación de los contenidos al contexto y nivel educativo	Ej: Semanal	Observación no participante
		Ej: Supervisor y Coordinador del área	Ej: Análisis de datos sobre deserción y acreditación de los docentes	Ej: Identificación de regiones, áreas y niveles con mayor índice de deserción y aprobación.	Ej: Una por tramo	SISEG / Planillas de evaluación y asistencia
CAPACITACIÓN POLIMODAL (A DISTANCIA) ¹²	Ej: Física Humanidades Biología	Ej: Responsable técnico de Nivel Polimodal y AT de la Cabecera	Ej: Reuniones con los tutores	Ej: Desgranamiento y deserción, frecuencia de consultas a tutores, fecha de entrega y calidad de resolución de actividades, organización de los talleres optativos presenciales.	Ej: Mensual	Ej: Informes de seguimiento de los alumnos
		Ej: Supervisores	Ej: Visita institucional	Ej: Facilitadores y dificultades para el cursado de la capacitación Causas de desgranamiento y deserción de los docentes Grado de satisfacción de los capacitandos y directivos	Ej: Según plan de trabajo del supervisor	Ej: Entrevista grupal semiestructurada
PROYECTO ESCUELA PARA JÓVENES						

¹¹ Dividir en función de las áreas y ciclos priorizados.

¹² Dividir en función de las disciplinas priorizadas.

PLAN DE ALFABETIZACIÓN INTERCULTURAL PARA NEA Y NOA						
PLAN DE ALFABETIZACIÓN NIVEL INICIAL						
EDUCACIÓN ESPECIAL PARA LAS 4 ÁREAS BÁSICAS						
EDUCACIÓN DE JÓVENES Y ADULTOS PARA LAS 4 ÁREAS BÁSICAS						
OFERTA DE CAPACITACIÓN DE LOS IFD						
.....						
.....						

4.2. SEGUIMIENTO FEDERAL DE LA OFERTA DE CAPACITACIÓN 2002

Las acciones realizadas en el marco del monitoreo federal han permitido observar la relación entre los datos referidos a cobertura prevista (planificación) y alcanzada (ejecución), y los registros referidos a la percepción de los diferentes actores sobre las acciones desarrolladas en sus componentes de gestión institucional y de contenidos pedagógicos.

La interrelación entre los registros de cobertura y las opiniones de los diferentes actores permiten inferir cuestiones acerca de la cantidad y calidad de las acciones.

Los avances en los sistemas informáticos facilitan la disponibilidad de la información en tiempo real, a partir de la cual realizar análisis de las acciones y tomar decisiones sobre la marcha de las mismas.

Desde el punto de vista operativo, el cumplimiento de los plazos de carga de datos referidos a cobertura constituyen insumos esenciales para organizar el monitoreo correspondiente al período 2002.

Para la organización de la gestión provincial del seguimiento federal es necesario prever las siguientes actividades básicas y los actores involucrados en ellas (Cuadro 14: Organización de la gestión del monitoreo):

- Equipo de gestión para el monitoreo.
- Participación en la definición de la muestra.
- Operatoria para el relevamiento de datos
- Seguimiento y devolución de resultados.

5. COMISIÓN EVALUADORA PROVINCIAL

Consignar los siguientes aspectos referidos a la comisión evaluadora provincial (Cuadro 15: Estructura y funcionamiento de la comisión evaluadora provincial):

- Conformación: identificar perfiles.
- Funciones.
- Períodos de reunión.

Asimismo, señalar la cantidad e identificar los proyectos evaluados mencionando la institución oferente, el nivel educativo y la cantidad de docentes destinatarios. Deberá consignarse la cualificación otorgada a cada uno de ellos (Cuadro 16: Proyectos evaluados por la comisión evaluadora provincial).