

serie

Foll
373.51

11609

R. ARGENTINA

W
E
N
D
O
Z
A



1971

estudios y documentos

CENTRO DE DOCUMENTACION E
INFORMACION EDUCATIVA



ORGANIZACION ADMINISTRATIVA Y TECNICO-
PEDAGOGICA DE ESTABLECIMIENTOS DE
ENSEÑANZA MEDIA SOBRE LA BASE DE
PERSONAL CON DEDICACION ESPECIAL

08426

Preparado por los Prof.

HILDA G. FRETES

ROSA A. LICATA DE LOPEZ JONTE

OSCAR B. SALOMONE

1

373.51

1

BIBLIOTECA	
Entró	25-XI-71
Remitente	Dr. B. Salomone
Intervino	B

ADVERTENCIA

INV	011609
SIG	Foll 373.51
LIB	1/g2

La redacción del proyecto "Organización administrativa y técnico-pedagógica de establecimientos de enseñanza media sobre la base de personal con dedicación especial" se encargó a un grupo de trabajo constituido por las profesoras Hilda G. Fretes y Rosa A. Licata de López Jonte, por la Dirección de Educación Media y Superior, y el profesor Oscar B. Salomone, por la Dirección de Planeamiento Integral de la Educación. En su elaboración se tuvieron especialmente en cuenta las pautas fijadas por la Nación en el denominado "Proyecto 13".-

Dicho grupo de trabajo entregó el proyecto en setiembre de 1970. A fines de ese año se efectuó una reunión de discusión y análisis del documento con la presencia de los directores de Educación Media y Superior, Educación Primaria y Especial, Planeamiento Integral de la Educación y Centro de Perfeccionamiento Docente y de Experimentación e Investigación Educativas, participando también inspectores y asesores. Posteriormente la autoridad decidió suspender los procedimientos previstos para la adopción del proyecto.-

Durante el desarrollo del Ier Seminario para Directores de Educación Media se solicitó una amplia difusión del trabajo, porque su conocimiento puede servir como un elementos más para la renovación educativa. A esa necesidad obedece esta publicación.-

Los profesores responsables de la redacción del proyecto han incorporado algunas de las observaciones efectuadas en la primera reunión realizada a nivel de directores.-

<u>pág.</u>	<u>C o n t e n i d o</u>
0	ADVERTENCIA
1	I. FUNDAMENTOS
1	Situación de la enseñanza media
3	Antecedentes nacionales
5	II. ALCANCES DEL PROYECTO
6	III. CONDICIONES
8	IV. OBJETIVOS
9	V. DESCRIPCION GENERAL
9	1. En relación con la formación de equipos docentes
10	2. En relación con la adecuación de la enseñanza
11	3. En relación con la orientación
12	VI. ORGANIZACION
12	1. Régimen laboral 1.1. Dedicación y obligaciones 1.2. Remuneraciones
13	2. Organización del personal

14	3. Organización de la escuela
15	4. Gobierno 4.1. El Director 4.2. El Vice- director 4.3. El Consejo de Escuela
18	5. Equipos de curriculum 5.1. Constitución 5.2. El jefe de equipo 5.3. Las funciones del jefe 5.4. Funciones de los equipos
19	6. Orientación 6.1. Equipo de orientación 6.2. Asesores de curso
24	7. Servicios
25	VII. RECURSOS NECESARIOS
25	1. Recursos humanos
25	2. Recursos físicos
25	3. Recursos financieros
27	VIII. EJECUCION Y PLAZOS
27	1. Adopción del proyecto
27	2. Constitución del grupo conductor ope- rativo
28	3. Funciones del grupo conductor
28	4. Etapas de aplicación
29	IX. EVALUACION
30	BIBLIOGRAFIA
32	Anexo: Orgnigrama básico

I. FUNDAMENTOS

Situación de la enseñanza media

Hacer un análisis de la enseñanza media en nuestro país y en particular en Mendoza es sumamente difícil. Por lo pronto es conveniente dilucidar que existen dos enfoques de análisis: eficiencia interna y eficiencia externa, o lo que también se denomina calidad interna y calidad externa.-

Un estudio de la eficiencia externa se debe centrar en la investigación de los recursos humanos y en la adecuación de la productividad del sistema con las necesidades existentes y futuras.-

No es éste el punto de vista que interesa a este proyecto porque implicaría realizar un trabajo a nivel de todo el sistema en el sector de educación media.-

Realizando el estudio de la eficiencia interna se pueden distinguir tres factores muy interrelacionados que actúan sobre la calidad:

- el curriculum
- el personal

- la organización escolar y administrativa.

Nos detendremos en aspectos que afectan a la organización escolar y administrativa. Esta hace a la funcionalidad de la institución escolar y en ese sentido es un condicionante que hace factible introducir un mejoramiento a nivel de la institución escolar, afectando de alguna manera la actualización curricular y la del personal docente.-

La enseñanza media en la Argentina tiene varios antecedentes, pero quizás la línea más importante que refleja el espíritu que la anima, la encontramos en la fundación del Colegio Nacional de Buenos Aires (1863) y de los similares que inmediatamente se expandieron por todo el país. Esos colegios, y aunque en menor medida las mismas escuelas normales y escuelas de comercio, estaban pensados para una elite que seguiría estudios superiores en la Universidad y seguramente ocuparía cargos de importancia en la administración o la actividad privada.-

Sin embargo, en la evolución de la enseñanza media, puede observarse un fenómeno típico de los países con siste-

mas educativos más desarrollados y que trae consecuencias en toda la programación: la explosión de la escolarización en el nivel medio. Esta explosión se ha dado particularmente en las últimas décadas, produciendo lo que los expertos han dado en llamar la "presión de los efectivos escolares". En efecto, una masa de estudiantes se presenta de pronto en la escuela, procedente de distintas clases o status sociales y por tanto con distintas capacidades, intereses y aspiraciones. El sistema abre colegios y habilita divisiones para recibir a esta cantidad creciente de alumnos pero no se cuestiona si esa educación es la reclamada por los nuevos estudiantes.-

Se produce entonces un desajuste que se observa en forma más evidente en la falta de eficiencia cuantitativa (deserción y repetición) y en las crecientes exigencias impuestas por la Universidad ante el fracaso de los alumnos en los estudios superiores y el traslado de la presión a ese nivel.-

Esta "presión de los efectivos escolares" constituye un cambio en la composición social de la matrícula y exige nuevos fines y nuevos medios para adecuarse a sus aspiraciones y posibilidades.-

Por otra parte, los avances de las ciencias psicopedagógicas comienzan a dar importancia a ciertos factores o realidades del proceso educativo hasta entonces no desarrollados. En particular señalamos:

-la necesidad de educar teniendo en cuenta la personalidad del sujeto, antes que los conocimientos propia-

mente dichos;

-la importancia de la orientación en este proceso de formación de individualidades;

-la singularización de la institución escolar para adaptarse a su grupo y a su ambiente (lo que a veces se denomina autogestión pedagógica).-

En este marco de realidades, la enseñanza media se desenvuelve con una organización escolar y administrativa que dificulta enormemente la posibilidad de orientación en el proceso educativo y de adaptación a nuevas necesidades. En particular señalamos:

a- La labor de la dirección de las escuelas se reduce generalmente a la observación de normas reglamentarias mínimas de cumplimiento del servicio, sin detenerse mayormente en la conducción pedagógica. Ello no por falta de capacidad del cuerpo directivo, sino porque en general su actividad, a requerimiento de las disposiciones vigentes, se agota en el cumplimiento de normas (Ej: cumplimiento y control de horarios, permisos, sanciones de alumnos, etc.).-

b- Los profesores prestan servicio por el régimen de horas-cátedra. Ello desvincula al profesor de toda otra obligación en el colegio, o por lo menos hace difícil que las asuma. Por otra parte, para reunir un número de horas económicamente suficiente, el profesor dicta clase en numerosos establecimientos, o desempeña otra actividad en el sector privado, con horarios no racionales y en distintos lugares de prestación del servicio. Ello trae aparejado un agotamiento del docente, y la imposibilidad de de-

dicarse de lleno a otras tareas inherentes a la docencia: la programación renovada de su actividad, el contacto con sus compañeros de trabajo y el mejor conocimiento de sus alumnos.

c- Los aspectos arriba señalados hacen que la relación profesor-alumno sea en general formal, ateniéndose estrictamente al tema de la clase y a los minutos del momento de enseñanza. Ello impide la posibilidad de concretar un proceso de orientación.-

d- Asimismo, el régimen de actividad de los profesores afecta la relación necesaria entre docentes de un mismo curso. Es común encontrar niveles de exigencias muy distintos y apreciaciones diversas sobre los mismos alumnos cuando se reúnen profesores de un mismo curso.

e- La relación entre la autoridad y los docentes está también teñida del formalismo que permiten las reglamentaciones, el régimen horario y las obligaciones del personal.

f- Las actividades de la escuela procuran ceñirse a los fines académicos de la institución. La organización de otras tareas de formación complementaria muchas veces se organizan como co-programáticas o de distinta naturaleza.

g- Todos los establecimientos funcionan en general ajustándose a los mismos patrones y las mismas pres-

cripciones.

h- Es raro encontrar actividades escolares que tomen en cuenta la función social del establecimiento.

Como se puede deducir de esta descripción, es muy difícil encontrar manifestaciones concretas de innovación en las escuelas secundarias y sobre todo es casi imposible lograr la motivación del personal para un trabajo creador y para una programación que exija algo más que el cumplimiento de las obligaciones reglamentarias.-

En conclusión, desde el punto de vista de la organización escolar y administrativa, es necesario:

a- Disponer medidas que aseguren una mayor dedicación del personal en cada establecimiento.

b- Flexibilizar las disposiciones que permitan una actividad creadora y de mayor adaptación a las necesidades e intereses del alumno y del ambiente en el que funciona el colegio.

c- Establecer un modo de asistencia y conducción pedagógica a distintos niveles que facilite ese trabajo.

Antecedentes nacionales

1. En las Políticas y Estrategias del Sector Educación, documento elabo-

rado por CONADE en 1968, se fija como objetivo:

"Establecer condiciones de trabajo y de remuneración que permitan la dedicación y eficiencia de los docentes o investigadores de todos los niveles de la enseñanza" (medio 5, objetivo 2).

En el mismo documento, como instrumento de acción concreta, se establece:

"Reestructurar el régimen de hora-cátedra de la enseñanza media y superior no-universitaria tendiendo a su reemplazo gradual (comenzando por escuelas piloto) por cargos de tiempo completo en un solo establecimiento, que involucren condiciones racionales de trabajo, dedicación exclusiva y la responsabilidad del profesor en la formación integral de los educandos". (Instrumento 5).

2. En cumplimiento de los enunciados anteriores, el Ministerio de Cultura y Educación elaboró el denominado "Proyecto 13", sobre la base de un régimen laboral del personal docente con

dedicación de tiempo completo y de tiempo parcial.-

El proyecto se aplica este año experimentalmente en 43 colegios de jurisdicción nacional en virtud de la autorización conferida por la ley N° 18614. Las administraciones de los regímenes oficial y privado elaboraron las directivas y condiciones de trabajo y efectúan el seguimiento y evaluación de la experiencia.-

De acuerdo con los resultados recogidos hasta la fecha se ha constatado que esta nueva forma de trabajo requiere asesoramiento constante. El cambio de organización escolar conlleva la introducción de nuevas técnicas de programación y gobierno y sobre todo nuevas actitudes en los miembros que integran la comunidad educativa. El asesoramiento constante permite la transferencia de experiencias y la realización de ajustes en el momento oportuno.-

La experiencia también ha demostrado que se activa el contacto entre profesores y alumnos y que se estimula la imaginación para resolver los problemas del establecimiento.-

II. ALCANCES DEL PROYECTO

Dadas las características señaladas del ordenamiento actual de los establecimientos de enseñanza media, se requiere introducir un cambio en el régimen laboral que permita mayor dedicación del personal. Este cambio en el régimen laboral, no debe entenderse sólo como un medio para mejorar la situación de los profesores o docentes que presten servicios en el colegio. La finalidad del cambio debe apuntar a un mejor aprovechamiento de las capacidades docentes, para adecuar los resultados de la acción educativa de la institución escolar y de los elementos que la integran a la situación concreta de cada establecimiento.-

Por ello, el cambio en el régimen laboral debe acompañarse con un cambio en las normas administrativas y académicas dentro de las cuales se mueve el gobierno de la escuela. Esto permitirá otorgar una mayor flexibilidad procurando llegar, en la medida de lo posible, a la autogestión pedagógica de cada colegio. Para ello debe distinguirse qué normas se consideran inamovibles, hasta dónde puede avanzar la

innovación y cuáles serán las funciones de la supervisión.-

Una mayor dedicación del personal y una flexibilización en las normas organizativas deberá traducirse en una mejor atención del alumno en su proceso escolar y en su posible inserción en el medio en el momento de su egreso. Esta es en definitiva la última finalidad o el verdadero objetivo del cambio: asegurar los medios que permitan obtener un resultado de la acción educativa de mayor calidad, entendida ésta por su ajuste a las necesidades individuales y sociales. Esto se logrará si se incorpora un verdadero proceso de orientación en la enseñanza a través de un cuerpo docente con disponibilidad para entregarse a esta tarea.-

En resumen el proyecto debe comprender:

- cambio en el régimen laboral del personal;
- renovación de la organización pedagógico-administrativa tendiente a la autogestión pedagógica;
- incorporar en la enseñanza un proceso de orientación del alumno.

III. CONDICIONES

Dadas las características de la renovación o cambio que se desea introducir, deben tenerse en cuenta algunos condicionamientos propios de la situación real. Entre ellos podemos señalar:

1. Para que se reestructure o elimine en su gran mayoría el régimen de horas-cátedra debe acumularse un número de horas de trabajo en cada docente que resulte suficiente económica y pedagógicamente. Esto implica efectuar una gran movilidad de personal. En el caso de la provincia, al ser pocos los establecimientos provinciales la transferencia será difícil. Por ello, conviene reducir la experiencia a la mínima unidad, con el objeto de observar los problemas prácticos que trae aparejada la aplicación.-

2. La modificación supone contar con personal con mayor dedicación en un mismo establecimiento, que disponga de tiempo para efectuar reuniones, atender su propia capacitación, realizar conversaciones con los padres y alumnos y programar y evaluar tareas.-

Para efectuar esas tareas es necesario disponer de un mínimo de comodidades edilicias. Por ello, deberá elegir-

se un establecimiento que cuente con ambientes para reuniones de personal y para trabajo individual o de equipo entre los docentes.-

3. Elegir un establecimiento que posea los ciclos completos y un número de divisiones o secciones de grado que permitan acumulación de materias en un mismo profesor.-

4. Se procurará prever la acumulación de horas de enseñanza según los ciclos existentes en el plan de estudio, lo que facilitará una mayor comprensión de los problemas específicos de cada uno de ellos.-

5. Se debe tener en cuenta que el cambio a introducir no es sólo administrativo o de régimen laboral. Este es en realidad un medio para producir una modificación de la vida interna de la escuela. Por ello deberán preverse distintos modos de asesoramiento y evaluación que sean verdadero apoyo para los docentes que participan. Entre ellos señalamos como mínimo:

- a- Cursos o seminarios de actualización.
- b- Elaboración de guías indicativas.

- c- Aprobación de normas sobre aspectos mínimos del nuevo ordenamiento.
- d- Supervisión especializada y continua.

6. Las normas que se dicten serán realmente mínimas, ordenando las condiciones de la experiencia. Ello permitirá correcciones oportunas sobre la marcha sin necesidad de modificación de normas. El equipo conductor y supervisor se valdrá de documentos estilo "circulares" para emitir consejo sobre el funcionamiento en los aspectos que sea necesario.-

7. El primer año de aplicación será

experimental, sin entender este término en su sentido estricto de método de investigación, sino como evaluación del proceso de aplicación. La evaluación se referirá fundamentalmente a los siguientes aspectos:

- a- Grado en que se logran los objetivos propuestos.
- b- Idoneidad de los medios dispuestos para lograr los objetivos.
- c- Inconvenientes que plantea la situación existente para efectuar un cambio de esta naturaleza.
- d- Posibilidades técnicas y financieras de extensión a otras escuelas.

IV. OBJETIVOS

Experimentar en un colegio de nivel medio una nueva organización administrativa y técnico-pedagógica sobre la base de personal con dedicación especial y que comprenda:

1. Organización de equipos docentes.
2. Adecuación de la institución escolar a las necesidades de la zona y de los alumnos.
3. Atención del proceso de orientación de los alumnos.

V. DESCRIPCION GENERAL

De acuerdo con los alcances y objetivos del proyecto, es evidente que se persigue un cambio en la vida interna de la escuela. La auto-gestión pedagógica implica poner los medios y la libertad suficiente para que se pueda efectivizar. En esta descripción general se colocan los medios y actividades que el proyecto permite o busca realizar.

1. En relación con la formación de equipos docentes

La formación de equipos docentes constituye la expresión más concreta del cambio que se desea operar. La tarea educativa se realiza hasta ahora como una responsabilidad individual. La riqueza y complejidad que la educación sistemática ha asumida hoy requiere del apoyo y la experiencia de todos los que participan de ella. Hoy la escuela no es sólo canal para la trasmisión de información sino que es formadora de personalidades. Aún la misma información científica, por el cambio que sufre permanentemente y por la introducción de medios y formas de comunicación y de aprendizaje nuevos, requiere del intercambio para permanecer actualizada. La responsabilidad indivi-

dual del educador ha llevado poco a poco al aislamiento profesional del docente. Este aislamiento conspira contra la necesaria actualización y el apoyo afectivo.-

La constitución de equipos docentes se propone compartir las responsabilidades, intercambiar experiencia, programar en conjunto. El trabajo de estos equipos no podrá reducirse al cumplimiento de normas o reglamentaciones. Eso sería no contribuir al espíritu comunitario que se desea introducir. Los equipos serán fundamentalmente lugar de encuentro para la actividad creadora de los docentes, capaces de utilizar toda su competencia profesional y su imaginación al servicio de una educación siempre renovada. Este trabajo de equipo no significa diluir las responsabilidades que le caben al director y los docentes en su función específica sino integrar los esfuerzos.-

Los equipos actuarán a distintos niveles:

a- Gobierno del establecimiento: En este caso se prevé la constitución de un Consejo de Escuela, con funciones de asesoramiento y coordinación en orden a tareas administrativas, de orga-

nización, curriculares y de orientación des:
de la escuela,

- b- Equipos de curriculum, para cada una de las áreas del curriculum.
- c- Equipo de orientación: en relación directa con el proceso escolar y vocacional de los alumnos y como organismo de apoyo de todo el establecimiento.
- d- Equipos para actividades especiales formado de acuerdo con los intereses de los alumnos, las necesidades de la comunidad, etc.

Esta constitución de equipos permitirá establecer distintos niveles de decisión, ejecución y supervisión de tareas, sin perder de vista la unidad del conjunto.-

2. En relación con la adecuación de la enseñanza

El proyecto procura lograr una adecuación de la enseñanza, dentro de los límites de no constituir una reforma de la estructura del curriculum. La adecuación se realizará atendiendo a las necesidades del grupo de alumnos del establecimiento, los requerimientos de la zona donde funciona, la mejor calificación profesional y formación de los alumnos y los recursos disponibles en la escuela. La tarea se desarrollará dentro de los siguientes límites y posibilida-

- a- Mantener el plan de estudios vigente y el sistema de evaluación y promoción de los alumnos.
- b- Planificar la labor de la escuela por lo menos en cuatro niveles:
 - Planificación de escuela (Consejo de Escuela).
 - Planificación de áreas del curriculum (equipos de curriculum).
 - Planificación de la orientación (equipo de orientación).
 - Planificación de cátedra (profesor)
- c- Actualizar los contenidos y la metodología en las distintas materias
- d- Procurar una mejor articulación horizontal y vertical de objetivos y contenidos.
- e- Efectuar cambios en el horario, en cuanto a las unidades horarias utilizadas.
- f- Correlacionar la actividad de los profesores en las distintas cátedras, tendiendo a la colaboración.
- g- Desarrollar el perfeccionamiento del personal que requieran las modificaciones propuestas.
- h- Programar asignaturas o actividades optativas u obligatorias de acuerdo con los fines de la institución, las características del plan de estudio y las necesidades detectadas.
- i- Producir los cambios didácticos y de organización escolar que permitan las instalaciones y equipos de la escuela y el personal disponible.

3. En relación con la orientación

La orientación constituirá una actividad de toda la escuela, sin embargo, para lograr el apoyo y el ordenamiento necesario, se prevén los siguientes niveles de organización:

- Asesor de curso: profesor encargado de cada curso.
- Equipo de orientación: dirigido por uno o más orientadores e integrado por los asesores de curso.
- El Consejo de Escuela: tiene funciones de orientación.

El Consejo de Escuela asesorará sobre las directivas generales y coordinará en toda la organización las acciones que permitan actualizar en cada sector el proceso de orientación.

El Equipo de Orientación desarrollará el proceso de orientación en el establecimiento, organizará el intercambio de experiencias y ordenará la labor a nivel de aula.-

El Asesor de Curso será el responsable de la conducción del grupo de alumnos.-

El proceso de orientación, que afecta toda la escuela, procurará:

- a- Mejorar la relación profesor-alumno tendiendo al conocimiento y comprensión personales.
- b- Brindar posibilidades de realización personal a los alumnos a nivel de sus capacidades e intereses.
- c- Desarrollar los hábitos del trabajo en grupo.
- d- Promover las actividades desarrolladas por alumnos.
- e- Brindar los medios para la orientación vocacional.
- f- Lograr un nuevo concepto de disciplina, basado en la aceptación responsable de las normas del grupo.
- g- Desarrollar la autoevaluación.

VI. ORGANIZACION

1. Régimen laboral

1.1. Dedicación y obligaciones

Los docentes del establecimiento podrán revistar en las siguientes categorías:

a- Cargo de responsabilidad directiva

Se entiende incluido en ese cargo al Director y Vicedirector. Tendrá obligación de prestar servicios por un mínimo de 30 horas reloj semanales. Estas horas de trabajo se desempeñarán dentro de los turnos de la escuela y cuando las actividades programadas lo exijan. Este personal no podrá dictar horas-cátedra en el establecimiento.-

El cargo de responsabilidad directiva será incompatible con el máximo de horas-cátedra permitido en jurisdicción provincial, nacional o municipal y con cualquier cargo rentado de la administración pública.-

b- Profesor de tiempo completo

Este profesor tendrá obligación de prestar servicios por 30 horas reloj

semanales. Estas horas de trabajo se desempeñarán dentro de los dos turnos y de lunes a viernes, pudiendo incluirse días de receso según las actividades que se programen. El tiempo de permanencia en el establecimiento se distribuirá de la siguiente manera:

- atención de horas-cátedra: de 20 a 24 horas semanales, según las responsabilidades que se asuman.

- atención de jefaturás, reuniones, entrevistas, actividades especiales y trabajos técnicos y asistencia a cursos, hasta completar los 30 horas reloj semanales.-

El cargo de profesor de tiempo completo será incompatible con el máximo de horas-cátedra permitido en jurisdicción provincial, nacional o municipal y con cualquier cargo rentado de la administración pública.-

c- Profesor de tiempo parcial

Este profesor tendrá obligación de prestar servicios por 20 horas reloj semanales. Estas horas de trabajo se desempeñarán en un solo turno o en dos, según las necesidades que se acuerden con la dirección. El tiempo de permanencia en el

establecimiento se distribuirá de la siguiente manera:

- atención de horas-cátedra: de 15 a 16 horas semanales, según las responsabilidades que se asuman.
- atención de jefaturas, reuniones, entrevistas, actividades especiales, y trabajos técnicos y asistencia a cursos, hasta completar las 20 horas reloj semanales.-

El cargo de profesor de tiempo parcial será incompatible con 12 horas-cátedra.-

d- Profesor por horas-cátedra

Se incluirá aquí: las horas-cátedra no cubiertas por el personal con dedicación especial, desempeñándose de acuerdo con la legislación vigente.

Se debe tener en cuenta que en todos los casos se pretende que el profesor con dedicación especial cumpla todas sus obligaciones dentro del establecimiento, incluso tareas administrativas, de corrección, etc. Ello permitirá una mayor convivencia pedagógica en la institución y dejará libre al docente fuera del horario establecido.

En el caso de existir orientador en la escuela, éste revistará en la categoría de profesor de tiempo completo o de tiempo parcial, según sea su dedicación horaria.-

1.2. Remuneraciones

La retribución mensual del personal

docente se compondrá de:

- a- Asignación básica por estado docente.
- b- Asignación por cargo.
- c- Bonificación por antigüedad.
- d- Bonificación por ubicación del establecimiento.
- e- Bonificación por cargas familiares.

Los índices por cargo se distribuirán de la siguiente manera:

- Director:	135
- Vicedirector:	130
- Profesor de tiempo completo:	125
- Profesor de tiempo parcial:	70

Esta asignación de índices por cargo se ha efectuado teniendo en cuenta la equivalencia de obligaciones de un profesor que dicta actualmente el máximo de horas-cátedra que permita la legislación vigente, más un sobresueldo por la dedicación.

2. Organización del personal

2.1. La asignación de dedicación especial del personal se realizará procurando que un mínimo del 60% de las horas-cátedra del establecimiento estén desempeñadas en esas condiciones. Esto debe entenderse como el mínimo para asegurar la realización de los objetivos de la experiencia. El ideal es que todo el personal docente posea dedicación especial.-

2.2. Previo a la selección del perso-

nal, el Director y el Supervisor, con la colaboración del personal técnico encargado de la experiencia, harán conocer los alcances y objetivos del proyecto y en especial las condiciones de trabajo que deberá cumplir el profesor con dedicación especial.-

2.3. La selección del personal docente para revistar en las categorías de tiempo parcial o tiempo completo, sobre la base de las presentaciones efectuadas, será realizada por el Director de la escuela con conocimiento del Supervisor. El Director propondrá la nómina a la Dirección de Enseñanza Media y Superior.-

2.4. Para efectuar la selección, el Director de la escuela tendrá en cuenta los siguientes criterios y condiciones:

- a- Equilibrio de selección entre las distintas áreas del plan de estudio.-
- b- Título superior o universitario.
- c- Cantidad de horas-cátedra que posea en el establecimiento.
- d- Cursos de perfeccionamiento o especialización que haya realizado.
- e- Experiencias anteriores en actividades especiales.
- f- Antigüedad en el establecimiento.
- g- Poseer mayor número de horas-cátedra en escuelas de jurisdicción provincial.

2.5. Se arbitrarán los medios para que el profesor privado de sus horas-cátedra por la nueva organización pueda desempeñar las mismas en otro es

tablecimiento de la Provincia.

3. Organización de la escuela

La organización de la escuela se hará sobre la base de lo propuesto en el proyecto. Sin embargo, lo importante es el cumplimiento de los objetivos y no atenerse exactamente a una organización prevista. Por ello, el Director efectuará las modificaciones que crea conveniente, teniendo en cuenta las condiciones reales de funcionamiento.

El procedimiento será el siguiente:

- a- El Director efectuará una reunión de todo el personal del establecimiento para proponer un esquema de organización de la institución escolar y recabar opiniones. Estarán presentes en la reunión el Supervisor y personal técnico de la experiencia.
- b- Posteriormente, el Director, el Supervisor y el personal técnico estudiarán la organización definitiva, sobre la cual resolverá el Director.
- c- De acuerdo con ello, el Director distribuirá responsabilidades entre el personal

4. Gobierno

4.1. El Director

El Director es, indudablemente, no sólo el que rige el funcionamiento de un establecimiento sino, sobre todo, el que le imprime una tónica, un carácter. Esta alta misión directiva exige de quien la asuma, espíritu de equidad, capacidad de iniciativa, disposición organizativa y el conocimiento preciso de su misión profesional.

El Director, mediante el uso adecuado e imparcial de su autoridad, el respeto por la personalidad e ideas ajenas, la orientación y estímulo necesario al personal, logrará el respaldo del plantel docente y administrativo, condición imprescindible para que la acción directiva pueda cumplirse con eficacia. Este planteamiento determina la necesidad primordial de establecer en el trabajo el sentido de equipo, que no es otra cosa que el acuerdo unánime del personal en el logro de determinados objetivos y en los métodos que deben seguirse para alcanzarlos.

Funciones del Director

a- Gobierno y administración:

. Ejercer el gobierno y la supervisión inmediata del establecimiento.

. Disponer la estructura funcional del establecimiento, distribuyendo el trabajo de acuerdo con las capacidades, aptitudes e intereses del personal y fijando responsabilidades claras y

precisas.

. Establecer procedimientos tendientes a formar un espíritu de cuerpo en el personal para evitar actitudes y criterios distintos frente a los alumnos.

. Organizar la coordinación de los esfuerzos y la implementación de las decisiones que actúen en el sentido de una mayor eficiencia.

. Convocar y presidir el Consejo de Escuela, informando de la marcha del plantel y sometiendo a su consideración los asuntos reglamentarios y aquellos cuya importancia lo requiera.

. Fomentar el desarrollo profesional de todo el personal de la escuela.

b- Planificación

. Organizar, con la participación del Consejo de Escuela, el plan de trabajo anual. Esta programación anual tendrá en cuenta el aspecto educativo, administrativo y el de relación con la comunidad y se elaborará estableciendo objetivos, medios y procedimientos precisos que faciliten su ejecución y evaluación.

c- Orientación y asesoramiento

. Proporcionar al cuerpo docente orientación técnica y supervisar el desarrollo del trabajo pedagógico. A este respecto, es aconsejable elaborar un programa; se informará al personal y se solicitará la opinión y cooperación de

todos en la aplicación del mismo.

. Asistir periódicamente a reuniones con los profesores, por secciones o equipos docentes.

. Celebrar reuniones con los padres convocadas por la Dirección de la escuela o a solicitud de los asesores, para informar sobre la marcha del establecimiento y dialogar sobre problemas de interés común.

d- Evaluación

. Efectuar una evaluación periódica que permita estimar el logro de los objetivos y actividades para un reajuste oportuno de los planes.

4.2. El Vicedirector

El Vicedirector es colaborador inmediato del Director y, solidariamente con él, debe responder del gobierno y supervisión del establecimiento. Es la suya una función de responsabilidad, especialmente en el plano de la actividad técnica y de la docencia.

Su modo de relación con los integrantes de la escuela debe responder a los lineamientos generales que se señalaron para el Director.-

Sus funciones serán:

a- Gobierno

. Reemplazar al Director en caso de ausencia o vacante temporaria.

. Actuar como secretario ejecutivo del Consejo de Escuela.

b- Orientación y asesoramiento

. Colaborar en todas las tareas técnico-docentes que el Director le asigna.

. Asesorar y supervisar las actividades de los equipos docentes y de tareas especiales.

c- Coordinación

. Coordinar la ejecución de las actividades de los equipos docentes.

. Elaborar instrumentos y coordinar la evaluación del plan de la escuela.-

4.3. Consejo de Escuela

Se ha especificado ya la importancia de lograr en el plantel un espíritu profesional, un sentimiento de responsabilidad, una identificación con los objetivos de la escuela y una conciencia de su conducta como grupo. La existencia de esta comunidad profesional se manifestará en la actuación del Consejo de Escuela, a través del cual se verá favorecido el examen y la crítica de la labor común. Se propone, pues, como positivo, este sistema de elaboración de una política escolar que ofrece a cada uno de sus miembros el sentimiento de valor profesional.

Este Consejo actuará como organismo

asesor de la Dirección en los asuntos de interés práctico y directo para la vida de la escuela (aspectos didácticos y de organización escolar). La decisión final corresponde a la Dirección.-

Estará dirigido por el Director e integrado por el Vicedirector (quien actuará como secretario ejecutivo) y jefes de equipos. Los jefes asesores de curso y jefes de servicios serán convocados a reunión cuando los problemas específicos a tratar así lo requieran.

Se establecerá los períodos regulares de reunión del Consejo; podrá también reunirse a pedido de un miembro y previa aceptación del Director.

Las reuniones deben ser cuidadosamente planificadas con el objeto de evitar discusiones innecesarias y pér-

didada de tiempo. Conviene que los principales temas a tratar sean enunciados concretamente y conocidos con anterioridad de modo que se tenga oportunidad de pensar en ellos. Para la decisión sobre un problema complejo puede ser necesario y adecuado formar un subcomité para trabajar sobre el tema o informar en una reunión posterior acerca de las posibles soluciones.

En síntesis, las funciones del Consejo de Escuela serán:(1)

a. Establecer un diagnóstico de la situación, especialmente referido a los niveles de rendimiento y aspiraciones de los alumnos, objetivos del plan de estudio e institucionales, condiciones de funcionamiento, necesidades comunitarias y recursos disponibles.

b- Elaborar los principios y objetivos de la institución escolar que orien

(1) Dentro de las funciones generales señaladas caben las de orientación que en el proyecto tienen particular importancia. Específicamente en este aspecto se pueden mencionar las siguientes funciones:

- Considerar los lineamientos generales relativos a la actividad de orientación elaborados por el equipo de especialistas.
- Coordinar las acciones necesarias para realizar el programa de orientación que se apruebe.
- Estudiar normas o procedimientos para la evaluación y promoción de los alumnos, adaptando las que ya tienen sanción oficial

ten la acción aducativa en los planes y programas, métodos, organización escolar, actividades especiales, etc.

c- Formular programas de trabajo a corto y mediano plazo, consignando las metas y medios o procedimientos que permitan lograrlas.-

d- Asignación de responsabilidades para la implementación de las disposiciones que emanen de las autoridades superiores.-

e- Evaluar periódicamente la ejecución de los programas de trabajo para permitir rectificaciones o el replaneamiento.-

f- Asesorar sobre todos los aspectos que la Dirección someta a su estudio.-

g- Coordinar los medios y actividades que requiera la ejecución de los programas de trabajo.-

5. Equipos de curriculum

5.1. Constitución

Los equipos de curriculum se constituirán con el personal docente de la escuela encargado del dictado de clases teóricas y prácticas.-

Los criterios para constituir los equipos dependerán de los intereses y posibilidades de la escuela.-

Como ejemplo se señalan las siguientes formas de constitución:

a- Por área de contenidos:

Sería la organización que en general se viene realizando. Los equipos serían: lengua, y literatura, ciencias, estudios sociales, etc.-

b- Por objetivos de la institución o del plan de estudios:

Esta organización es, si se quiere, más funcional. Los criterios de agrupación en este caso pueden ser variados, de los cuales se proponen dos:

- Distinguiendo objetivos profesionales y no profesionales.-

- Agrupando por objetivos generales del curriculum. Ejemplo: para objetivos de la comunicación podrían agruparse materias como: lengua, literatura, plástica y música.

Estos criterios no son excluyentes; existen otros y se pueden combinar.-

En general se procurará que el número de profesores de cada equipo no sea menor de tres para facilitar el intercambio.-

Los laboratorios y los clubes u organismos que se creen para desarrollar actividades especiales dependerán funcionalmente de los equipos de curriculum.-

5.2. El jefe de equipo

El jefe de cada equipo de curriculum se designará entre el personal con dedicación especial.

Las condiciones y procedimientos para el nombramiento serán las siguientes:

- a- Poseer por lo menos 3 años de antigüedad docente de los cuales uno en el establecimiento.
- b- Los profesores del equipo elevarán una terna por orden alfabético sin indicar prioridad.-
- c- Sobre la terna propuesta el Director designará al jefe.-

5.3. Las funciones del jefe

- a- Coordinar la actividad del equipo
- b- Representar al equipo ante las autoridades de la escuela.
- c- Asesorar al Director de la escuela

5.4. Funciones de los equipos

a- Colaborar para establecer un diagnóstico de la situación, especialmente referido a los niveles de rendimiento y aspiraciones de los alumnos, objetivos, condiciones de funcionamiento, necesidades comunitarias y recursos disponibles.-

- b- Efectuar una programación que com-

prenda:

- Objetivos generales del área de aprendizaje.
- Articulación horizontal y vertical de materias.
- Actualización en los contenidos y en las metodologías.
- Recursos necesarios.
- Criterios de evaluación.
- Plan anual de la labor a desarrollar
- Programación de actividades especiales.
- c- Supervisión y evaluación para constatar la marcha de los planes y brindar el asesoramiento técnico-pedagógico oportuno a las cátedras y a los grupos de trabajo.
- d- Elaborar guías de estudio.
- e- Actualizar a sus miembros.
- f- Realizar investigaciones especiales.
- g- Desarrollar tareas de extensión cultural.
- h- Asesorar y colaborar con la Dirección y con los otros equipos.
- i- Elaborar informes periódicos y anuales.

6. Orientación

La educación tradicional se propuso

como finalidad educativa el desarrollo de la inteligencia del educando. A esto tendió al ejercitar la memoria para la transmisión del patrimonio cultural. Así el alumno se convirtió en receptivo, pasivo. El resultado de esta educación es la notoria falta de dirigentes que estamos sufriendo en todos los niveles.-

Una necesidad imperiosa nos obliga a adoptar un nuevo concepto antropológico que ve al hombre como una totalidad viviente, única, que aspira a fines y que está referida a sus experiencias a un medio social y a sí mismo.-

El ambiente social que condiciona a nuestro estudiante secundario reclama el llevar al hombre a resolver problemas vitales actuando de acuerdo con una tabla conciente de valores, no por simple acumulación de datos de la memoria.-

Este enfoque trae aparejado criterios diferentes en cuanto a la política educacional, la organización escolar, la vida del aula como pequeña unidad social y la concepción del alumno como integrante concreto de un grupo de trabajo.-

El plan de orientación que se propone a la escuela supone tener claramente establecidos cuáles son los objetivos de la institución.-

La escuela y el aula como unidad más pequeña son modos típicos de sociedad

contemporánea que permiten la elaboración de patrones de conducta para un aprendizaje exitoso en lo cultural, social, intelectual, etc. En este sentido se debe tender a provocar en los educandos cambios cualitativos de la conducta, de tal modo que los sistemas sirvan para comprobar si las experiencias han quedado como capacidad para actuar y resolver problemas.-

El rol del profesor debe ser cuestionado como depositario de la verdad a transmitir. En este enfoque de la educación se convierte en un miembro del grupo con funciones de guía, estimulador y organizador del aprendizaje. Esto no significa trabajar más sino "trabajar mejor" sobre fundamentos científicos y cumpliendo un plan de acción previamente organizado.-

La adolescencia entendida como una verdadera crisis vital y existencial necesita una atención muy especial que la escuela media debe proporcionar mediante la labor del equipo de orientación. El plan de orientación debe incluir el seguimiento del alumno dentro de la estructura grupal en que se encuentra tanto por la naturaleza del educando en evolución como por la continuidad del proceso educativo.

La orientación así planteada, afecta a toda la organización escolar, a su estructura, a sus planes, a sus programas, a sus métodos. La orientación es el hilo conductor del programa total de la escuela. Por ello se estima necesario que el programa de orientación

sea una preocupación del más alto nivel de conducción de la escuela (Consejo de Escuela).

6.1. Equipo de orientación

La función de orientación es primordial en la actividad escolar. Por ello es necesario formar un equipo de especialistas que tenga a su cargo esa labor, con funciones que permitan la coordinación a nivel de la institución escolar.-

Este equipo estará constituido básicamente por un psicólogo especializado en educación o bien un psicopedagogo que actuará como jefe del equipo, los asesores de curso y un asistente social

El o los orientadores y los asistentes sociales constituyen el grupo de conducción técnica del equipo.-

Los asesores de curso son fundamentalmente los conductores de sus grupos de alumnos.-

Las funciones serán:

- a- Colaborar en el diagnóstico de la institución.
- b- Programar la orientación de la escuela a dos niveles:
 - personal del alumno;
 - del proceso educativo que se da en la escuela.
- c- Coordinar las actividades que se

realizan en la escuela con las especiales de orientación.-

6.2 Asesores de curso

Fundamentos del cargo

La moderna organización escolar aconseja ordenar esa gran unidad social en unidades más pequeñas y la utilización de esas unidades como verdaderos instrumentos de educación.-

El sistema de asesores de curso se propone como un medio eficaz para el logro de los objetivos de orientación. Esas unidades pequeñas las constituyen los cursos con sus asesores. Dentro de ellos es posible la formación de otros subgrupos según las tareas y agrupamientos espontáneos.-

La utilización del trabajo en grupo se verá favorecida desde todo punto de vista. La participación de los alumnos será directa y las responsabilidades en cuanto a conducción estarán eficazmente distribuidas.-

Mediante este sistema se quiere tener como punto de partida para la educación al alumno totalmente identificado.

Por otra parte, no significa una organización administrativa especial, sino que abarca aspectos técnico-pedagógicos que tratan de solucionar algunos defectos en ese orden.-

La acción de los directivos se hace cada vez más impersonal y su labor orien

tadora en el sentido técnico-pedagógico se diluye antes de llegar al plano individual. En este aspecto los asesores de curso son los que están en mejores condiciones para introducirse en forma eficaz en todos los aspectos de la vida escolar.-

Si nos proponemos una enseñanza renovada es evidente que debe hacerse participar la libertad y la actividad sin perder de vista el orden, la integración y la armonía de las tareas y los grupos.-

Uno de los aspectos más importantes en la labor orientadora de los asesores es hacer del curso no sólo un grupo armónico, donde todos los caracteres estén aprovechados de la mejor manera, sino un grupo de tono moral donde se adopten y defiendan valores comunitarios y donde se realice el máximo esfuerzo para mantenerlos. La disciplina, la responsabilidad, el rendimiento, la creatividad, el compañerismo, la tolerancia son los valores a los que debe atender el grupo con toda seriedad.

Uno de los medios más adecuados para lograr tales actitudes es la formación del llamado "consejo de curso", por medio del cual los alumnos realizarán sus primeras experiencias de convivencia democrática.-

Condiciones que debe reunir el asesor de curso

Este nuevo cargo docente atiende específicamente las relaciones humanas

en el medio escolar. La eficacia de su tarea dependerá en gran medida de la personalidad del profesor elegido. Lo que se necesita es un conductor de grupo, es decir una personalidad madura, de vigor espiritual, iniciativa, responsabilidad, simpatía.-

La función de asesor, por ser jefe del grupo de profesores, alumnos y padres de un curso, exige de quien lo desempeña madurez y preparación en la especialidad.-

En realidad, todo profesor jefe debe ser, en la medida de sus posibilidades, un ejemplo vivo de lo que él espera de sus alumnos. A estos rasgos de personalidad deberá sumar su formación docente y la preparación técnica para el cargo.-

Preparación técnica para el cargo

Podrá ser impartida mediante un curso que incluya por lo menos los lineamientos de una fundamentación de la nueva educación y procedimientos didácticos, los principios básicos de orientación educacional, técnicas grupales y confección de programas de actividades para la conducción de los cursos de alumnos.-

Elección

La primera condición de tipo objetivo es que sea profesor de enseñanza media, por ser ésta la formación básica indispensable.-

El director de la escuela designará asesores de 2º a 6º año, de una terna presentada por los alumnos de cada curso. En primer año la terna será presentada por los profesores del curso.-

Funciones

El asesor contará, para el trabajo con todo el grupo, de una hora de clase semanal establecida en el horario. Sus funciones generales serán:

- a- Centralizar todas las tareas que giren alrededor del curso.
- b- Elaborar un plan calendario de actividades.-

Para cumplir estas funciones deberá establecer los contactos necesarios con los alumnos y profesores del curso.

El plan será concreto y abarcará actividades que el asesor realizará en relación con profesores, preceptores, alumnos y padres. Estas actividades pueden ser:

- Trabajo con los profesores

El asesor será el jefe del equipo docente de cada curso con el que podrá:

- Correlacionar los contenidos de las distintas asignaturas;
- coordinar la aplicación de métodos y técnicas de trabajo;
- unificar normas de disciplina;
- aunar criterios de evaluación;

- intercambiar opiniones sobre los alumnos.-

Todo el equipo docente colaborará en la realización de la Ficha de Observaciones psicopedagógicas de cada alumno.

- Trabajo con los alumnos.

El asesor ejercerá funciones de orientador y apoyo de los alumnos de su curso, no solamente para problemas relacionados con el aprendizaje, sino también para aquellos de orden personal que puedan afectar la vida del alumno en el medio escolar. Será el responsable de la disciplina del curso y tratará de solucionar los problemas que se susciten derivando los mismos a las autoridades en los casos en que no se hayan obtenido resultados positivos o cuando la gravedad del caso así lo imponga.-

La marcha de los estudios debe ocupar un lugar especial en la preocupación del asesor.-

En contacto permanente y directo con el grupo de orientación debe servir para el mejor conocimiento de los alumnos a su cargo. Esto le facilitará la tarea de orientación tanto escolar como vocacional.-

El profesor podrá organizar con sus alumnos el "consejo de curso" en cuyas sesiones se podrán desarrollar temas o actividades relacionadas con el interés de los alumnos, las normas de la escuela, hechos culturales, etc.

Se podrán organizar también actividades fuera de la escuela como: asistencia a teatros, cines; visitas a lugares históricos, museos, de interés cultural; excursiones; giras de estudio.-

- Trabajo con los padres

El asesor será el encargado de las relaciones con los padres o tutores de los alumnos para intercambiar ideas sobre disciplina, aplicación al estudio, inasistencias reiteradas, problemas personales, etc.-

En este aspecto coordinará su tarea con el gabinete psicopedagógico y con la dirección del establecimiento si el caso lo requiere.-

- Trabajo con preceptores

Los preceptores cumplirán funciones auxiliares de enlace en los aspectos administrativos del curso.

El diálogo con los preceptores sobre normas de disciplina, maneras de orientar a los alumnos y formas de recoger observaciones es de mucha importancia.-

Relaciones con otros organismos de la escuela

a- Con los demás asesores.

El intercambio de ideas y experiencias entre los asesores será el mejor modo de lograr un perfeccionamiento y renovación de la tarea asignada.-

b- Con los jefes de equipos de curriculum.-

Los asesores serán los encargados de informar a los jefes de equipos de curriculum con respecto a la adecuación de los contenidos programáticos y las necesidades de la colectividad escolar.

c- Con el director de la escuela.

En forma individual o colectiva los asesores serán colaboradores de la dirección, toda vez que el director lo requiera, con relación a problemas de aprendizaje, sociales, de disciplina, etc.-

7. Servicios

Se organizarán los servicios de tal modo que permitan una mayor eficiencia en el apoyo administrativo o técnico a los equipos y las cátedras. Los servicios dependerán de la Dirección y serán los siguientes:

a- Producción y comercialización.

b- Biblioteca y publicaciones.

c- Secretaría.

VII. RECURSOS NECESARIOS

1. Recursos humanos

1.1. Para la realización del proyecto a nivel de la actividad interna de la escuela se requerirá:

a- Personal directivo y el mínimo de profesores con dedicación de tiempo parcial. Se tenderá a poseer el mayor número de personal con dedicación.

b- La designación de por lo menos un orientador y un asistente social para garantizar el funcionamiento del Equipo de Orientación.-

1.2. Para el asesoramiento y la supervisión de la experiencia, formar un equipo conductor operativo por un año, con personal de la Dirección de Enseñanza Media, Centro de Perfeccionamiento Docente y de Experimentación e Investigación Educativas y de la Dirección de Planeamiento Integral de la Educación. El tiempo de dedicación de este personal deberá garantizar la asistencia y supervisión.-

1.3. Personal del Centro de Perfeccionamiento Docente y de Experimentación e Investigación Educativas para el dictado de cursos de actualiza

ción a los docentes de la experiencia.

2. Recursos físicos

El local del establecimiento deberá contar con ambientes que permitan:

a- Permanencia del personal en la escuela.

b- Funcionamiento del Equipo de Orientación.

c- Ambiente adecuado para la administración de los servicios, especialmente el de Biblioteca y publicaciones.

d- Locales o instalaciones que faciliten la realización de actividades especiales.-

3. Recursos financieros

El financiamiento del proyecto se ha estimado sobre la planta funcional de escuelas secundarias provinciales que podrían reunir condiciones para ser

incluidas en la experiencia.-

Se trabajó sobre los siguientes su
puestos:

- Antigüedad: 10 años para todo el personal.
- Salario familiar: familia tipo.
- Estado docente y salario familiar calculado de la siguiente manera:

- para las horas cátedras: el 50% se cobra en el establecimiento;

- para los otros cargos: el 100% se cobra en el establecimiento.

El resultado que arrojan los cálculos permite estimar que el incremento de los gastos en personal sería de un 25%, que es aproximadamente el previsto también en la experiencia que se desarrolla en la Nación.-

VIII. EJECUCION Y PLAZOS (2)

1. Adopción del proyecto

1.1. Análisis del documento por las direcciones primeramente afectadas: Dirección de Educación Media y Superior, Dirección de Planeamiento Integral de la Educación y Centro de Perfeccionamiento Docente y de Experimentación e Investigación Educativas.-

1.2. Discusión a nivel de Subsecretaría, de la que participen: Director de Educación Media y Superior, Director de Planeamiento Integral de la Educación, Director del Centro de Perfeccionamiento Docente y de Experimentación e Investigación Educativas, Director de Educación Primaria y Especial y Director Administrativo de la Enseñanza.-

1.3. Redacción definitiva del proyecto por el equipo de trabajo de acuerdo con las observaciones formuladas.-

1.4. Resolución de Subsecretaría y Dirección General de la Enseñanza disponiendo la realización de la experiencia.-

2. Constitución del grupo conductor operativo

Para la conducción de la experiencia se constituirá un grupo conductor integrado por: un profesor de la Dirección de Educación Media y Superior, un técnico de la Dirección de Planeamiento Integral de la Educación y un técnico del Centro de Perfeccionamiento Docente y de Experimentación e Investigación Educativas. Se procurará que las personas designadas posean antecedentes o formación en el tema del proyecto. El supervisor de enseñanza media a cargo de la escuela elegida podrá intervenir en las tareas del grupo de trabajo de acuerdo con las necesidades del proyecto y/o sus propios intereses.-

El grupo conductor tendrá dependencia funcional de la Dirección de Enseñanza Media y Superior.-

Este grupo de trabajo funcionará desde el momento en que se dicte resolución poniendo en ejecución el proyecto y hasta la finalización del ciclo lectivo.-

(2) En el proyecto original se colocaban las fechas de los distintos pasos.-

3. Funciones del grupo conductor

- a- Proponer, de común acuerdo con el supervisor y las autoridades respectivas, el establecimiento donde se aplicará la experiencia.-
- b- Colaborar en la selección del personal que intervendrá.-
- c- Elaborar documentos parciales sobre los distintos aspectos del proyecto, solicitar colaboración a especialistas o seleccionar textos relacionados con la experiencia.-
- d- Coordinar con el Centro de Perfeccionamiento Docente y de Experimentación e Investigación Educativas la realización de cursos para el personal afectado.-
- e- Asistir a la organización del establecimiento elegido.-
- f- Supervisar técnicamente y en forma periódica la marcha de la experiencia.-
- g- Asesorar al personal directivo y equipos docentes en todo lo que se requiera para el mejor desarrollo del proyecto.-
- h- Elaborar instrumentos de evaluación de la experiencia.-
- i- Rendir un informe al 30 de octu-

bre con los resultados obtenidos, aconsejando una política sobre experiencia del proyecto.-

- j- Realizar evaluaciones parciales que se consideren necesarias o solicite la autoridad.-

4. Etapas de aplicación

- a- Resolución de la Subsecretaría aprobando el proyecto.-
- b- Constitución del grupo operativo.-
- c- Difusión del proyecto y selección de las escuelas.-
- d- Selección del personal afectado.-
- e- Perfeccionamiento y/o actualización del personal.-
- f- Organización definitiva del establecimiento.-
- g- Informe de evaluación final.-
- h- Difusión de los resultados.-

IX. EVALUACION

La evaluación atenderá a los siguientes aspectos fundamentales:

- a- Grado del logro de los objetivos propuestos.-
- b- Cumplimiento de las etapas previstas.-
- c- Funcionalidad de los medios pre-

vistos y en especial de la organización escolar.-

En todos los casos, el grupo conductor elaborará los instrumentos de evaluación y procurará localizar los problemas o factores relacionadas con cada aspecto del proyecto, ya sea que se refiera a los objetivos como a los medios y procedimientos.

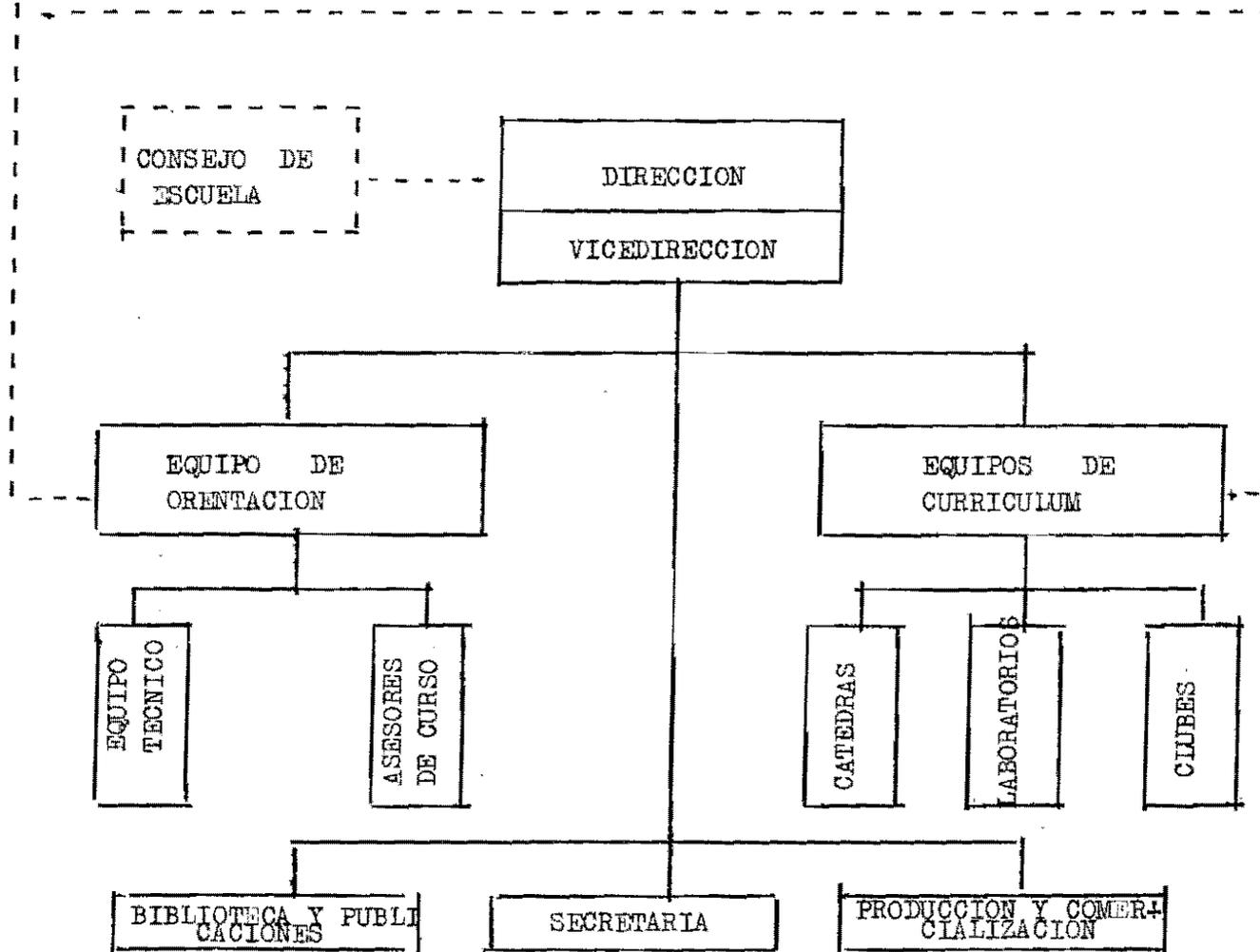
BIBLIOGRAFIA

Sólo se indican las obras que se consideran interesantes como fuente de consulta para la aplicación del proyecto.-

- BOSSING, Nelson L. Principios de la educación secundaria. Traduc. A. E. Franco. 2da. edic. [Buenos Aires], EUDEBA, [1965].-
- BOSSING, Nelson L. La pedagogía en la segunda enseñanza. México, Pax-México, [1965].-
- BRADFIELD, Luther E. La función de la supervisión en la escuela primaria. Buenos Aires, El Ateneo, [1968].-
- CRIGLIANO, G. F. y VILLAVERDE, J. Dinámica de grupos y educación 3ra. edic. Buenos Aires, Humanitas, [1970].-
- DOLL, Ronald C. El mejoramiento del curriculum. Buenos Aires, El Ateneo, [1969].-
- FILHO, Lourenço. Organización y administración escolar. Traduc. M. C. Eguibar. Buenos Aires, Kapelusz, [1965].-
- FREEMAN, S.M.; CROW, L. A. y otros. Psicología de las materias escolares y evaluación. Buenos Aires, Paidós, [1969].-
- LAFOURCADE, Pedro Dionisio. Evaluación de los aprendizajes. Buenos Aires, Kapelusz, [1969].-
- LAFOURCADE, Pedro Dionisio. Contribución a la reforma integral de la enseñanza media. San Luis (Argentina). Facultad de Ciencias-Universidad Nacional de Cuyo, 1967. (Cuadernos de la Escuela de Pedagogía y Psicología, 6).-
- LERSCH, P. Psicología Social. Barcelona, Scientia, 1967.-

- MARTINEZ, María Josefina; OLIVERA LAHORE, Carlos E. El planeamiento de la institución escolar. [Madrid], Aguilar, [1969].-
- MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION. Proyecto 13. [Profesorado de tiempo completo]. En Boletín del Centro Nacional de Documentación e Información Educativa, N° 4, marzo de 1970. pp. 3-54.-
- MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION. Profesorado de tiempo completo. Buenos Aires, [1970]. (La Reforma Educativa, 2).-
- MINISTERIO DE EDUCACION. La orientación en el segundo ciclo básico. En Revista de Educación, N° 12. Santiago de Chile, agosto de 1969. pp. 169-185.-
- MINISTERIO DE EDUCACION. Orientación Educacional y Vocacional. Uso de la Ficha Escolar Acumulativa. En Cuadernos de la Superintendencia, N° 5. Santiago de Chile, noviembre 1965. pp. 1-38.-
- MINISTERIO DE EDUCACION. Manual del Director. Para planteles de educación secundaria. 2da. edic. Caracas, 1967.-
- NORDBERG, H.O.; BRADFIELD, J.M. y ODELL, V. La enseñanza en la escuela secundaria. Buenos Aires, Ateneo, [1967].-
- RISK, Thomas M. Teoría y práctica de la enseñanza en las escuelas secundarias. Traduc. R. Alcazar de la Cerda. México, UTEHA, [1964].-
- ROMERO LOZANO, Simón; FERRER MARTIN, Sebastián. El planeamiento de la educación. Cuadernos del Instituto Latinoamericano de Planificación Económica y Social. Serie II, N° 7. Santiago de Chile, [Editorial Universitaria], 1968.-
- TULA, María Asensia; G. de LOPRINTE, Neli G. Elementos para una renovación de la enseñanza media. [Buenos Aires], Guadalupe, [1967].-
- WILES, Kimball. Técnicas de supervisión para mejores escuelas. El papel del director en el desarrollo del plan de enseñanza. Traduc. M. Pajuelo. [México, F. Trillas S.A., 1967].-

ANEXO: ORGANIGRAMA BASICO DE UNA ESCUELA



----- asesoraiento y coordinaci3n

Adalberto