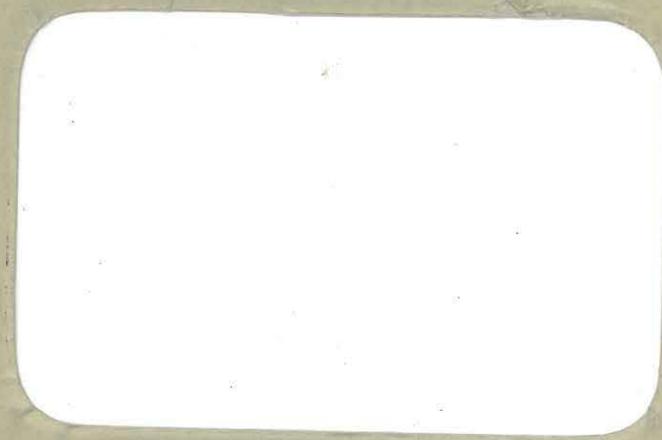


MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION
SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCACION

27.12
A37p.
Ej.2

PROMIE - O.E.A.
ARGENTINA

PROYECTO MULTINACIONAL DE INVESTIGACION EDUCATIVA



Buenos Aires
República Argentina

1980

12
.1

B

BIBLIOTECA	
Entró	8/9/80
Remitente	BS. As
Intervino:	Ogurz

INV	004911
SIG	271.12
LIB	A37f E1.2

PERFIL PSICOPROFESIONAL

DEL DOCENTE DE

NIVEL PRIMARIO

E.1. 16617

CENTRO NACIONAL
DE DOCUMENTACION E INFORMACION EDUCATIVA
Buenos Aires Rep. Argentina

MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION

Ministro:

Doctor Juan Rafael Llerena Amadeo

Secretario de Estado de Educación:

Profesor José Paolino

Unidad de Coordinación de los Proyectos con Organismos Internacionales:

Profesor J. Roberto Bonamino

Directora del Proyecto Multinacional de Investigación Educativa:

Profesora María Dolores O. de Araujo

ORGANIZACION DE LOS ESTADOS AMERICANOS

- Programa Regional de Desarrollo Educativo

Director del Departamento de Asuntos Educativos:

Doctor Raúl Allard

Director de la Oficina de la Secretaría General de la OEA en la Argentina:

Señor Roberto C. Monti

Especialista del Departamento de Asuntos Educativos en la República Argentina:

Doctora Inés C. de Lajmanovich

Participaron en este estudio:

por el PROMIE:

Prof. Dolores O. de Araujo

Prof. Virginia C. de Fraga

Prof. Silvia D. de Marzoa

Consultor: *Prof. Jorge Hausen*

por las Provincias:

• Buenos Aires

Lic. Ileana Vilas

• Catamarca

Lic. Ana María Verna

• Chaco

Prof. Oscar Fracchia

Prof. Dora Puchetta

• Chubut

Prof. Norma Carbajo

• Neuquén

Prof. Susana Pagani

• San Juan

Prof. Nora Arbanaz

• Tucumán

Prof. Magdalena de Navarro Chaler

INTRODUCCION

Este estudio encarado por el PROMIE con la participación de representantes de las Repúblicas de Paraguay, Colombia y Panamá y de las provincias Argentinas de Buenos Aires, Catamarca, Chaco, Entre Ríos, Neuquén, San Juan, Chubut, Tucumán y Jujuy se propone obtener la información para:

- a. Diagnosticar el estado actual de la capacitación del docente del nivel primario.
- b. Elaborar propuestas para realizar reajustes curriculares en la formación docente de dicho nivel.

El problema de abordar el “perfil” supone superar descripciones de caracteres únicos e impersonales para estudiar aquellas condiciones que pueden desplegarse con variada gama de estructuras de personalidad, y que definen la función del docente del nivel primario.

El perfil psicoprofesional será descripto según es:

- a. formulado por la Política Educativa Nacional
- b. implementado por los Institutos Superiores de Formación Docente
- c. puesto a prueba en la realidad nacional, regional y local de cada país

Estrategia seguida:

El proyecto enfoca el perfil psicoprofesional del docente en tres dimensiones:

I. El yo

Objetivos:

- Descubrir la imagen que de sí mismo tiene el docente.
- Describir la imagen que del docente poseen los miembros de la comunidad educativa.

II. El yo en relación con otros individuos de la comunidad educativa

Objetivos:

- Identificar niveles de interrelación del docente con los miembros de la comunidad educativa.
- Evidenciar los tipos de relaciones que entabla.

III. El yo en relación con los grupos sociales externos

- Caracterizar el grado de participación del docente en otras instituciones comunitarias.

Cada una de las tres dimensiones será abordada en tres niveles de interpretación:

- a. el perfil ideal esperado que se traduce en las aspiraciones, expectativas y preferencias de los consultados (dimensión de la que el lector tiene ya su informe).
- b. el perfil de formación que se traduce de los ofrecimientos reales de los Institutos Superiores de Formación Docente.
- c. el perfil "en actuación" que se traduce del análisis de la situación real que los docentes desarrollan en su acción.

PLAN - TRABAJO DE CAMPO

Información a recoger	Informantes	Sector a explorar	Técnicas para reunir la información
<ul style="list-style-type: none"> • Rol del Maestro • Status • Plan Curricular vigente • Curriculum real • Sugerencias 	<ul style="list-style-type: none"> • Directivos del servicio • Expertos • Especialistas 	I Dirigentes de la Educación	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas
<ul style="list-style-type: none"> • Actividades que se desarrollan • Conductas que se forman • Importancia que se les asigna 	<ul style="list-style-type: none"> • Director • Profesores • Alumnos 	II Institutos de Formación Docente	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas
<ul style="list-style-type: none"> • Ofertas potenciales • Ofertas reales (vida del instituto, clima socio-emocional actividades, logros, roles, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan curricular (oficial) • Curriculum real (efectivamente ofrecido en el instituto) 	III Curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Observación (sistemática) • Lista de Control • Entrevistas (complementarias)
<ul style="list-style-type: none"> • Maestro deseado. Roles que puede asumir (escuela-comunidad) • Status profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionarios locales • Miembros de Instituciones culturales, deportivas, de la industria, comercio, etc. • Particulares 	IV Comunidad local	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas
<ul style="list-style-type: none"> • Principales carencias y dificultades profesionales en el ejercicio de su labor • Aspectos en que se siente más seguro 	<ul style="list-style-type: none"> • Maestros con reciente egreso y con funciones en: <ul style="list-style-type: none"> • escuelas urbanas • escuelas rurales • escuelas para adultos 	V Supervisores y Directores del Nivel Primario Egresados del Instituto	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas • Entrevistas • Observación Sistemática

Responsables de la acción

Países: Colombia - Panamá - Paraguay

República Argentina: (por lo menos una provincia de cada Región Educativa coordinadas por el PROMIE: Buenos Aires Catamarca - Chaco - Neuquén - San Juan - Chubut).

Capítulo 1

SITUACION DEL MAESTRO PRIMARIO EN NUESTRO PAIS.

ACTUAL SISTEMA DE FORMACION DOCENTE

- Opinan especialistas y funcionarios entrevistados

OPINAN ESPECIALISTAS Y FUNCIONARIOS ENTREVISTADOS

Con el propósito de analizar la situación actual del maestro primario en nuestro medio, con particular referencia a su rol, su status y su formación psicoprofesional, se realizaron entrevistas y se consultó la opinión de diversos dirigentes de la educación actualmente en funciones, como asimismo de ex-directivos del servicio educativo, en los más altos niveles de conducción en los Ministerios de Cultura y Educación y de las Universidades de las Provincias de: Chaco, Neuquén, Jujuy, Catamarca, Salta, Chubut, San Juan, Buenos Aires, Tucumán y Entre Ríos.

La consulta alcanzó a un total de 48 dirigentes y especialistas en el área educativa.

La tarea se orientó a la obtención de información y puntos de vista de los entrevistados en relación con los siguientes aspectos fundamentales:

- a. Rol del maestro en nuestra sociedad.**
- b. Status socio-económico y profesional del maestro del nivel primario en nuestro medio. Correspondencia con el rol prescripto.**
- c. Nuestro sistema de formación docente. Plan Curricular vigente. Opinión del entrevistado sobre estos puntos.**
- d. Curriculum real que ofrecen los Institutos de Formación Docente. Opinión sobre sus aspectos más positivos y sobre los que deben mejorarse.**
- e. Sugerencias del entrevistado para:**
 - Promover la elevación del status del maestro primario y mejorar su prestigio profesional.
 - Introducir mejoras en el Plan de Formación Docente.
 - Promover la actualización permanente del maestro primario en nuestro medio.

Como consecuencia del análisis de la información y de los puntos de vista expuestos por los entrevistados se definen las siguientes generalizaciones:

CON RELACION AL ROL DEL MAESTRO EN NUESTRA SOCIEDAD

(A)

a.1. Rol que cumple el maestro primario

Para una buena parte de los entrevistados -alrededor del 50%- el maestro primario cumple un rol fundamental en nuestra sociedad:

- "Segundo poder educador después de la familia"
- "Auxiliar sistemático de la familia"
- "Gran forjador de la niñez argentina"
- "Orientador del proceso de aprendizaje"
- "Inicia al niño en la actividad cultural y le proporciona información y formación para la vida"
- "Promueve la incorporación del niño al medio social y cultural y amplía la perspectiva que puede ofrecer la familia a cada niño"
- "No puede ser reemplazado por otra institución"
- "Atiende al desarrollo de la persona humana"
- "Organizador de un ambiente propicio para el desarrollo activo de los alumnos"

El 50% restante de los entrevistados se expresa con mayores reservas con respecto al rol que efectivamente desempeñan los maestros primarios en nuestro medio. Las siguientes expresiones reflejan esas opiniones y puntos de vista:

- "Es un simple instructor"
- "No da elementos para que el niño se prepare para la vida"
- "Rol muy limitado, secundario"
- "No constituye figura de autoridad para el alumno"
- "No sabe controlar la disciplina"
- "Es un mero informador. No da una escala de valores"
- "La familia necesita que eduque mejor, le crea nuevas exigencias al maestro"
- "Ha perdido su función social. Su gestión se diluye, particularmente en el medio urbano"
- "Cumple un rol educativo-tradicional pero no alcanza a responder a los requerimientos que plantean los avances de la civilización"
- "Es informador, más que formador y conductor"
- "En general, es mero instructor"
- "En el medio urbano no es muy distinguido por la comunidad. Fuera de la

escuela su influencia no es muy grande"

Cuando los opinantes se refieren al rol que cumple el maestro primario en el medio rural, sus apreciaciones cambian radicalmente. Asignan al maestro rural un papel altamente significativo.

Se advierte en los entrevistados prácticamente unidad de criterio en torno a manifestar reservas sobre su capacidad técnica para desempeñarse en escuelas de multigrado (escuela rural unitaria) y sobre algunos aspectos de su preparación cultural, pedagógica y social.

Las expresiones y puntualizaciones siguientes lo muestran con claridad:

"La influencia del maestro primario aumenta grandemente en las zonas rurales"

"Enseña hábitos de vida en el medio rural"

"En el medio rural es el centro educativo"

"Líder comunitario a nivel rural"

"En el medio rural interactúa con la comunidad"

"En la escuela rural su gestión no se agota -como en el urbano- en la relación maestro-alumno, sino que se amplía a la comunidad"

"En los medios rurales es dirigente y asesor de la zona"

"En la zona rural está bien conceptuado. Centra actividades"

"El maestro es muchas veces quien resuelve problemas sociales, sanitarios, jurídicos y laborales, en el medio rural"

"Su rol en las escuela rurales es multifacético: cumple tareas de aula y de formación de toda la comunidad"

"Debe tener capacidades especiales para desempeñar su rol como orientador de la comunidad"

a.2. Otros roles que debe cumplir y causas que en algunas situaciones impiden su realización efectiva

Una mayoría absoluta de los entrevistados coincide en señalar que el maestro primario debe asumir, en nuestro tiempo, junto al rol tradicional de guiar y orientar el aprendizaje de los alumnos, el no menos importante de promover actividades y programas que tiendan:

"... a mejorar la interacción de la escuela con su medio"

"... a establecer relaciones más efectivas entre padres y docentes"

"... a coordinar acciones con los organismos e instituciones de la comunidad"

En cambio, para algunos de los entrevistados, el maestro no puede ni debe cumplir estos roles en relación con la comunidad. Estiman que el maestro primario debe centrarse y perfeccionar su acción educadora en relación con los alumnos. En el área interacción maestro-alumno se define el rol específico del docente primario, subrayan algunos entrevistados.

La mayoría de los consultados señalan, sin embargo, que la gestión social y comunitaria del maestro es esencial y recíprocamente complementaria de la labor docente frente al aula. Apuntan, asimismo, que para una mayor efectividad de esta acción es necesario que el maestro se constituya en un investigador funcional de la realidad educativa y comunitaria del medio en que ejerce su rol docente. Y agregan, además, que debe ser un participante activo en la elaboración de los programas educativos y comunitarios que se desarrollan en el medio local.

La mayoría de estos opinantes subrayan el hecho de que actualmente el maestro no cumple en plenitud, ni con efectividad, estos roles, por las siguientes causas:

- "Preparación teórica y práctica insuficiente"
- "Aislamiento y carencia de información actualizada"
- "Falta de apoyo de la comunidad"
- "Retribución económica inadecuada"
- "Falta de tiempo (debe desempeñar otras funciones para equilibrar su presupuesto)"
- "Clases recargadas de alumnos"
- "Excesivo peso administrativo y burocrático"
- "No residir en el lugar en que está enclavada la escuela"
- "Condicionamiento del medio (dejarse absorber por el ambiente en que vive)"

a.3. Papel que cumple o debiera cumplir el maestro en relación con la comunidad

El planteamiento de este interrogante, estrechamente interrelacionado con el punto anterior, originó prácticamente unánimes respuestas en torno a generalizaciones como las siguientes:

- "El maestro debe identificarse con la comunidad y sentir como propios sus problemas"
- "Debe conocer su comunidad y mantener una actitud abierta hacia la misma"
- "Debe ser un miembro útil de la comunidad"
- "Debe ser animador de la comunidad"
- "En muchos casos, especialmente rurales, debe constituirse en educador de la familia"
- "Debe oficiar de nexo y elemento integrador en la comunidad educativa (familia, escuela, instituciones del medio)"
- "Debe coordinar acciones con la familia"
- "Debe saber aprovechar los múltiples medios y las oportunidades educativas que existen potencialmente en la comunidad"
- "Debe interpretar y canalizar las necesidades de la comunidad"

- "Es importante que participe en Comisiones de Fomento, Bibliotecas Públicas, Clubes, Instituciones de Servicio, Cooperadoras, Comisiones de Padres, etc."
- "Debe lograr más participación de los padres y la comunidad en la labor escolar"
- "Debe procurar que la familia conozca los objetivos de la escuela para contar con su colaboración"
- "Debe ser persona de consulta en la comunidad"
- "Debe promover la organización de comisiones, ciclos de conferencias, asociaciones deportivas y coordinar acciones para las grandes festividades de la comunidad"

STATUS SOCIO-ECONOMICO Y PROFESIONAL DEL MAESTRO PRIMARIO EN NUESTRO MEDIO CORRESPONDENCIA CON EL ROL PRESCRIPTO

(B)

b.1. Status socio-económico y profesional que asigna nuestra sociedad al maestro primario

Así como algún entrevistado señala que "**la sociedad actual le da a sus maestros un sitial preferencial**", la mayor parte de los informantes estima que la sociedad asigna a sus maestros una posición aproximada a la de un empleado público, fluctúan entre reconocerle una posición intermedia, media baja y decididamente baja, en la escala socio-profesional. "**La sociedad tiene en general una imagen desvalorizada del nivel del maestro**", expresa textualmente uno de ellos. Con esta afirmación, expresada en términos diferentes, coinciden prácticamente todos los opinantes de referencia. Otro entrevistado expresa su opinión en los siguientes y patéticos términos: "**El status del maestro ha disminuido en las últimas décadas. La sociedad mira con indiferencia esta transformación. No ayuda a los pocos maestros que hacen del prestigio profesional, su norte**".

Otro informante señala: "**Decayó el status, pero con signos de recuperación". "Era un señor"**".

Una buena proporción de los entrevistados (alrededor del 30%) destaca que este deterioro es menos sensible con relación al status del maestro rural. Uno de ellos expresa su opinión en la siguiente forma: "**En el medio rural el status se ha mantenido en el nivel de hace unas décadas. En el urbano y suburbano ha perdido ubicación**".

b.2. Posición real en que se encuentra el maestro primario en relación con las profesiones liberales

Si bien algunos entrevistados "**actualmente no ven a las profesiones liberales mucho mejor que la docencia**" y otros no emiten criterio al respecto, la mayoría de los consultados (el 90% de la totalidad) consideran que la "**docencia está en inferioridad de condiciones con respecto a las demás profesiones**". Algunos lo expresan en forma terminante como en el testimonio siguiente: "**Descalificada. Disminuida**". Otro se manifiesta así: "**Muy por debajo. Diferencia sideral**".

La mayoría atribuye esta situación desventajosa a la escasa compensación económica de la función y al nivel de formación y de idoneidad profesional que alcanzan

generalmente los maestros. Recogemos aquí dos testimonios representativos de esta opinión: "Inferior al profesional. Vinculado con su status económico inferior" y "El maestro está en desventaja. Pienso que el universitario lo ha superado por el mismo hecho del acceso a la universidad. No es un profesional de la educación".

b.3. Correspondencia entre los roles y el status del maestro

Practicamente el 98% de los consultados coinciden en señalar que no existe correspondencia entre el rol que se asigna a los maestros primarios y el status que la sociedad les asigna. Algunas de estas opiniones se expresan como sigue:

- "Se espera más del maestro de lo que puede dar"
- "Diversidad de exigencias. Escasa estima"
- "La sociedad le exige, pero no le reconoce jerarquía y valor a su función".
"No le proporciona los medios para cumplir su función"

Existe asimismo general coincidencias en señalar como los medios idóneos para corregir este desfasaje entre roles y status, las siguientes medidas:

- Jerarquizar económica, social y profesionalmente al maestro.
- Elevar su autonomía intelectual.
- Elevar el nivel de su formación.
- Proporcionarle mejores y más modernos medios de acción.

OPINION SOBRE LA ACTUAL FORMACION QUE BRINDAN LOS INSTITUTOS O PROFESORADOS PARA LA ENSEÑANZA PRIMARIA ASPECTOS QUE DEBEN AJUSTARSE

(C)

c.1. En relación con la selección de aspirantes

Una apreciable cantidad de informantes señalan que no se realizan pruebas de selección de aspirantes a ingreso a la carrera docente. Algunos expresan que no se realizan pruebas de selección "porque hay más vacantes que aspirantes". Aproximadamente el 50% de los entrevistados consideran que deben exigirse condiciones más estrictas para ingresar a los Institutos de Formación Docente. Entre otras sugerencias apuntan:

- "Debe implementarse una selección más estricta en función de reales vocaciones".
- "Debe realizarse por aptitudes, no por medios de calificaciones"
- "Falta control en lo físico e intelectual"
- "Debe tenerse en cuenta la formación básica y aspectos personales"
- "Es necesario explorar vocaciones en la Escuela Media"
- "Debe realizarse mediante técnicas adecuadas"
- "Explorar intereses, inclinaciones . . ."

c.2. En relación con la organización de los Institutos

Se considera acertada su ubicación actual en el nivel terciario. "La especialización posterior al bachillerato es un acierto", expresa un entrevistado.

Algunas de las sugerencias ofrecidas para perfeccionar su organización se enumeran a continuación:

- "Los Institutos deben organizarse con el espíritu de las Escuelas Normales"
- "Debe procurarse una integración total del Instituto con una autoridad que coordine la acción"
- "Es urgente la designación de un Jefe o Coordinador del Profesorado"
- "Debe favorecerse una mejor comunicación entre los Profesores"
- "Debe superarse la desconexión entre las diversas áreas"
- "Debe implementarse un buen sistema de supervisión"

c.3. En relación con los planes de formación

Una apreciable cantidad de entrevistados considera que deben ser revisados. Para algunos no son satisfactorios porque no están de acuerdo con la realidad educativa que debe enfrentar el futuro maestro. Algunas de las sugerencias formuladas para un mayor ajuste de los Planes Curriculares son las siguientes:

- "Fortalecer su base filosófica"
- "Deben ofrecer un mayor contacto con el mundo que el maestro debe enfrentar"
- "Deben acentuar la formación ética profesional"
- "Deben acentuar la formación sociológica y psicológica en relación con los problemas del aprendizaje"
- "Deben superar el divorcio entre disciplinas culturales y profesionales"
- "Deben ser integrados y evitar la atomización de información"
- "Deben mejorar la relación entre práctica y teoría"
- "Deben lograr mayor formación en materias curriculares de la escuela primaria"
- "Deben tener más en cuenta las diferencias regionales"
- "Deben apuntar a mejorar la capacitación del maestro para desempeñarse en las escuelas rurales"

c.4. En relación con el cuerpo de profesores

Algunas de las observaciones más generalizadas y significativas en relación con el cuerpo de Profesores que se desempeñan en los Institutos de Formación Docente son las siguientes:

- "Dictan su materia en forma aislada"
- "No se actúa en forma conjunta, con espíritu de equipo"
- "Carecen de experiencia en el nivel primario"
- "Son catedráticos. No infunden el espíritu de ser maestro"
- "Tienen amplios conocimientos teóricos. Pero carecen de práctica docente"
- "Los directivos carecen de experiencia en el nivel primario y en las actividades de conducción"

Entre las sugerencias para mejorar la situación se señala:

- El profesorado debe tener nivel universitario, con experiencia en escuela primaria"
- "Los profesores deben tener formación superior y preparación específica para conducir la formación de maestros primarios"
- "Deben tener acceso a un perfeccionamiento permanente"
- "Debe implementarse un buen sistema de orientación y supervisión del Profesorado de los Institutos"
- "El cuerpo de Profesores de los Institutos debe ser un equipo modelo"

c.5. En relación con la capacitación práctica del futuro docente

En este punto se registran pocas voces que señalan su conformidad con la capacitación práctica que los Institutos ofrecen a los futuros maestros. Hay coincidencia total en que esta actividad debe ser sensiblemente mejorada. Algunas de las opiniones recogidas se expresan así:

- "Debe haber un gran vuelco. La práctica actual no les proporciona el bagaje necesario"
- "Debe intensificarse desde 1er. año, comenzando con observaciones y luego residencia"
- "Es necesario más práctica en todos los grados. Mayor extensión y profundidad"
- "No contribuye a lograr lo que se persigue. No sale entrenado para enfrentar la realidad educativa"
- "Deben intensificarse y adaptarse al ambiente"
- "Debe coordinarse la práctica con la teoría"
- "Debe ajustarse, dándole especial atención"
- "La capacitación práctica debe ser más intensa"
- "La práctica es especialmente insuficiente para el desempeño docente en el medio rural"
- "Debe intensificarse. Adaptarse al ambiente. Hay necesidad de coordinar la residencia en las escuelas con las Provincias"
- "Debe lograrse una mejor comunicación entre los profesores para la

coordinación de la teoría y la práctica”

- “Los Departamentos de Práctica y Residencia no concretan la función coordinadora. Los Profesores de materias curriculares no efectivizan el rol que establece el Reglamento”

EN RELACION CON EL NIVEL DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL QUE HA LOGRADO EL MAESTRO EN SERVICIO EN NUESTRAS ESCUELAS PRIMARIAS

(D)

El nivel alcanzado por nuestros maestros en su desarrollo personal y profesional merece, según la óptica y perspectiva de los entrevistados, muy serios reparos. Consideran, en términos generales, que el “producto” o los “recursos humanos” para el ejercicio de la docencia a nivel primario, formado en las Escuelas Normales y en los Institutos de Formación Docente, no satisface las exigencias de la función educativa de nuestro tiempo y en nuestro medio. Pero debemos apuntar que sobre el total de entrevistados 23 no emiten juicio. Cabría aquí preguntarse cuál es la razón. Tal vez la dificultad sea diferenciar la calidad formal de la real del producto educativo.

Discriminadas estas apreciaciones globales en algunos de sus indicadores más significativos, la compulsa de opiniones se expresa sintéticamente como sigue:

- 1. Cultura general:** Tres entrevistados la consideran de suficiente amplitud. Las demás opiniones se distribuyen en las siguientes escalas: muy pobre, pobre, insuficiente, regular, aceptable, hay avances, debe mejorar . . .
- 2. Dominio de las materias que enseña:** Cuatro respuestas se inclinan por señalar que existe nivel bueno. Las demás se distribuyen así: no se da, no tiene, insuficiente, dominio atomizado, aceptable, sólo de su grado, lo que exige el programa, contenidos mínimos, debe actualizarse, debe mejorar . . .
- 3. Comprensión del desarrollo humano:** Las opiniones más satisfactorias se reducen a expresar: hay avances, sólo conocimientos teóricos, intuitivamente, va internalizando esta necesidad; las demás opiniones consideran que: carece de la comprensión necesaria, la posee parcialmente, insuficiente, regular, buena, debe mejorar . . .
- 4. Respeto de la dignidad humana:** Ocho opinantes señalan que en este rubro el maestro alcanza un nivel aceptable (sí, la tiene; buena, satisfactoria, se ha desarrollado). Los demás enfatizan sus serios reparos de la siguiente forma: carece, escaso o nulo desarrollo, deteriorado, no veo acción intencionada para su logro, ha perdido consistencia, regular, lo abarca la crisis de valores, debe mejorar . . .
- 5. Conducta y sensibilidad social:** Tres entrevistados estiman que el maestro ha alcanzado “gran sensibilidad social”; otro expresa sencillamente “sí, la tiene” y un tercero considera que “revela sensibilidad social, pero no educa en ella”. Para seis informantes es buena o aceptable. Los demás expresan sus reparos en términos más preocupantes: escasa, no hay, deteriorada, registra inmadurez, con reservas, poca, falta, debe mejorar . . .

- 6. Actitud científica:** Un entrevistado encuentra que este desarrollo alcanza en el maestro un nivel que se traduce en deseos de investigar y de estudiar, cuatro consideran que alcanza un nivel bueno o aceptable; los demás plantean serios reparos a los logros alcanzados en este aspecto y señalan: carece de actitud científica, reducida, no tiene, falta, casi nula, con excepciones, debe mejorar ...
- 7. Salud mental:** En este rubro las opiniones que señalan niveles de desarrollo muy deficitario son gran mayoría. Con escasas excepciones plantean sus respuestas en estos términos: en muchos casos no satisface, hay carencias, carece, parcial, deteriorada, hay problemas; no, por acumulación de tareas; tiene conflictos, con falencias profundas, debe mejorar ...
- 8. Dominio de la tecnología educativa:** Cuatro entrevistados consideran que es satisfactorio el nivel alcanzado. Las restantes respuestas se expresan en términos como los siguientes: dudosos, no tiene, parcial, con reservas, no para nada, desconoce fundamentos, falta preparación específica, sólo en teoría, dominan algunas técnicas sin conciencia de fines ...
- 9. Actitud profesional:** Siete opiniones se inclinan por considerarla satisfactoria. Las demás señalan: no hay, carencia; no, necesita revitalizarse, debe reforzarse, desjerarquizada, desgastada por la burocracia vigente, debe mejorar ...
- 10. Etica profesional:** Once entrevistados señalan que se evidencia buen nivel de logro en este aspecto. Los demás opinantes consignan un enfático NO que se complementa con otras manifestaciones como las siguientes: no se aprecia, gran ausente, poca, desjerarquizada, debe mejorar ...

Se desprende, sin embargo, de las opiniones analizadas, que está en la óptica de las mismas la necesidad perentoria de mejorar los programas de formación docente con vistas a alcanzar niveles más efectivos en todos los rubros del desarrollo personal y profesional que fueran sometidos a consulta experta.

Esta enumeración muestra la diversidad de conceptos y pareciera no ofrecer datos significativos a quienes deban reformular aspectos que hacen a la formación docente. Sin embargo se debería resaltar como áreas más deficientes las que corresponden a la asunción de una actitud científica.

SUGERENCIAS DE LOS ENTREVISTADOS SOBRE LO QUE DEBE HACERSE PARA MEJORAR LA SITUACION

(E)

e.1. ¿Cómo mejorar el status del maestro primario?

- "Hacer hincapié en la selección para obtener buenos docentes".
- "Se requiere la intervención del gobierno y de los padres"
- "El propio docente debe contribuir a su jerarquización sobre la base de su perfeccionamiento permanente"
- "Mejorando su cultura"
- "Mejorando el respeto de la sociedad y de la administración por el maestro"

- "Hacer sentir a la comunidad la necesidad de conocer mejor la tarea docente"
- "Mejorar su situación económica"
- "Pensar en el docente como ser humano, tanto como en su situación económica"
- "Perfeccionar su formación"
- "Facilitar su rol social"
- "Valorar su función"
- "Recuperar su prestancia moral. Difundir por medios masivos de comunicación, los aspectos destacados de su función y de su acción"
- "Promover oficialmente actos de reconocimiento a maestros destacados. Distinción por las autoridades de gestos docentes"
- "Facilitar su participación en equipos interdisciplinarios"
- "Liberar al maestro de tareas que lo alejen del niño y del medio"
- "Legislar para que el maestro pueda acceder a niveles de conducción superior"
- "Mejorar los programas de formación y de perfeccionamiento permanente del maestro"

e.2. ¿Cómo perfeccionar el sistema y el plan de formación docente?

- "Organizar el sistema con el espíritu de la Escuela Normal. Que todo apunte a la formación de docentes"
- "Trazar un perfil y un lineamiento político claro sobre el maestro para saber lo que queremos a nivel nacional"
- "Establecer planes que acentúen la formación, sobre la información"
- "Enseñar a aprender"
- "Todas las acciones deben encaminarse a la formación docente"
- "Superar la desarticulación entre diversos niveles del sistema educativo"
- "Adoptar un criterio dinámico para planificar la tarea, a fin de responder a las exigencias del medio en que se desempeñará el maestro"
- "Mejorar la integración curricular"
- "Mejorar y aceptar los aspectos formativos, sin perjuicio de una información actualizada"
- "Más práctica docente (en la realidad del medio)"
- "Contemplar los distintos roles en medios urbanos y rurales"
- "Integrar los BOD con los Institutos de Formación Docente"
- "Implementar una rigurosa selección de aspirantes a ingreso a los Institutos de Formación Docente"
- "Dar más tiempo y énfasis a las materias curriculares que integran el plan de la escuela primaria"

- “Replantear el tiempo destinado a la formación docente (dos años obliga a comprimir el desarrollo del programa curricular y no permite profundizarlo)”
- “Replantear y actualizar permanentemente el sistema de formación docente”
- “Integrar una comisión que estudie la forma de mejorar el sistema (con pedagogos, sociólogos, psicólogos, etc.)”
- “Evaluar permanentemente el plan vigente (construir una comisión trienal para que estudie las modificaciones necesarias, implementar un seguimiento, las evalúe y proponga los cambios)”

e.3. ¿Cómo promover el perfeccionamiento permanente del maestro?

- “Aumentar las facilidades, ofertas y oportunidades para el perfeccionamiento docente”
- “Realizar cursos, simposios y reuniones de maestros”
- “Establecer cursos piloto con funcionamiento transitorio según las necesidades y expectativas del docente”
- “Investigar necesidades y programar actividades de perfeccionamiento”
- “Proporcionar material didáctico y buena bibliografía”
- “Hace falta un entrenamiento de servicio (los cursos han caído en descrédito).
Deben funcionalizarse los programas de perfeccionamiento. Traer docentes especializados y llevar nuestros docentes a otros medios para apreciar cambios”
- “Más que el aspecto técnico, se debe apuntar a la formación integral, con acento en el aspecto ético”
- “Deben desarrollarse programas de perfeccionamiento docente en que trabajen todas las estructuras, niveles y elementos del sistema, en forma coherente”
- “Debe ponerse el acento en el equipo directivo”
- “Los cursos deben ser sistemáticos, y obligatorios para todos los maestros, especialmente para los niveles de conducción”
- “Formación de ateneos. Perfeccionamiento a distancia. Uso de medios de comunicación social”
- “Brindar mayor puntaje por calificación en cursos de perfeccionamiento”
- “Propiciar el acrecentamiento de los docentes a los Centros de Investigación, Gabinetes Psicopedagógicos, Centros de Estudios Superiores (para despertar inquietudes y cultivar el sentido crítico de la tarea docente)”
- “Coordinar la acción de autoridades, universidades, Institutos del Profesorado, etc., en el desarrollo de programas de perfeccionamiento”

docente”

- “Diseñar planes articulados, dotarlos de recursos humanos, técnicos y económicos suficientes. Adaptarlos a la realidad del medio”
- “Proyectar un sistema a nivel provincial, autónomo, o dependiente de los Institutos o Escuelas de Formación Docente”
- “Crear organismos especializados para promover el perfeccionamiento docente en tres modalidades: a) cursos presenciales; b) educación a distancia; c) grupos supervisados”.

e.4. ¿Cómo jerarquizar la función en nuestro medio?

- “Se logrará con la capacitación docente”
- “La valoración tiene que salir de los niveles más altos. Se requiere una definición política”
- “Proporcionar más medios al docente para su trabajo (medios adecuados a la época)”
- “Suministrar más información a la comunidad sobre los docentes: sus tareas y dificultades”
- “Mejor formación docente. Perfeccionamiento permanente”
- “Mayor profesionalización. Dedicación total”
- “Estimular la participación del maestro en niveles de decisión”
- “Promocionar a los docentes más eficientes y capacitados”
- “Centrar la tarea docente para un desarrollo social y una productividad económica imprescindible en la vida moderna”
- “Selección adecuada de aspirantes”
- “Preparación profesional y personal de alto nivel. Atender a la formación ética”
- “Mejorar su remuneración (igual a otras profesiones)”
- “Revitalizar toda una estructura educacional. Presupuesto más amplio. Nuevos impuestos y empréstitos para el desarrollo educativo. Participación del capital privado en la empresa. Mejorar la infraestructura escolar, jerarquizar al docente”

e.5. Conclusiones del análisis

Las conclusiones del análisis permite señalar:

- 5.1. El rol del maestro primario en nuestro medio no debe circunscribirse al área tradicional, didáctico-educativa en relación con los niños. Es esencial que se extienda a la comunidad en su conjunto, como forma de promover la coordinación de todas las fuerzas educativas de la misma en beneficio del sano e integral desarrollo de todos los educandos.
- 5.2. En términos generales el maestro en funciones en nuestro medio no está calificado técnicamente para asumir con efectividad el rol señalado precedentemente.
- 5.3. El status socio-económico y profesional que nuestra sociedad asigna a sus maestros se encuentra muy por debajo de las profesiones liberales en general.
- 5.4. No existe correspondencia entre los roles y responsabilidades educativas y sociales que se atribuyen al maestro y el status que se le brinda.
- 5.5. El nivel de desarrollo personal y profesional que logra el maestro durante el proceso de su formación en los Institutos respectivos debe ser considerablemente superado.
- 5.6. Los programas y las oportunidades de perfeccionamiento que se ofrecen al maestro en servicio deben ser materia de especial preocupación de los poderes públicos y de toda la comunidad educativa.
- 5.7. La sociedad en su conjunto debe comprometer sus mejores energías y recursos en la búsqueda de los caminos que contribuyan a una efectiva jerarquización de la función docente. Dotar a los maestros de la capacidad profesional y de los recursos técnicos y económicos que les permitan desarrollar con eficiencia sus funciones educativas, en el nivel que reclama de vida moderna, debe constituirse realmente en una empresa prioritaria de nuestra comunidad y de los altos niveles de decisión política.

Capítulo 2

PAPEL DE LOS INSTITUTOS EN LA FORMACION DE LOS FUTUROS MAESTROS.

- A. Opinan directores y profesores**
- B. Opinan los alumnos - futuros maestros**

(A)
OPINAN DIRECTORES Y PROFESORES

La información que aquí se considera es la brindada por 162 encuestados que representan a Institutos nacionales, provinciales y privadas de las provincias de Buenos Aires, Catamarca, Chaco, Chubut, Neuquén, San Juan y Tucumán.

Dicha información está centrada en dos grandes áreas:

- A. Actividades y experiencias que se desarrollan en el Instituto.*
- B. Conductas que se promueven en los alumnos, futuros maestros.*
- A. Actividades y experiencias que se desarrollan en el Instituto.*

I. En relación con la selección de Aspirantes a Ingreso en el Instituto.

Con referencia a la forma de detectar el nivel de conocimientos alcanzados por los aspirantes a ingresar a los Institutos de Formación Docente, un 7% expresa que se aplican pruebas de diagnóstico, un 46% señala que se aplican parcialmente y un 26% que no se realizan.

Los encuestados, en su mayoría (61%) considera que no se evalúan los conocimientos tratados en cursos de ingreso.

Es preciso señalar que ese registro incluye la falta de respuestas a ese ítem en algunas provincias. Un 14% expresa que la evaluación es parcial y un 12% que se realiza en todos los casos.

Cabe consignar, en cuanto a si se realizan pruebas, observaciones, entrevistas, etc., con vistas a explorar las condiciones de personalidad del aspirante, sólo un 16% expresa que se cumple totalmente; un 29% que se realiza en forma parcial y el 49% más significativo, que no se realiza.

Respecto de si se procura establecer el grado de madurez y equilibrio emocional de los aspirantes en relación a los requerimientos de la labor docente, sólo un 12% considera que se cumple, un 30% que se procura establecerlo y el 52% expresa que no se considera.

No parecen reunirse los elementos de juicio adecuados para determinar la capacidad del aspirante a fin de relacionarse y comunicarse constructivamente con los niños (51%).

Otro aspecto que parecería no tenerse en cuenta es la sensibilidad social y el interés por la gente y los problemas socio-educativos de la comunidad (43%), si se procura detectar la capacidad imaginativa del aspirante, su actitud creadora y su iniciativa personal (59%).

Porcentajes muy similares se registran con referencia a la capacidad para pensar por sí mismo en forma crítica. ¿Los Institutos procuran detectar en los aspirantes las condiciones requeridas para la formación docente?

De acuerdo a los porcentajes obtenidos se puede inferir que en la mayoría de los casos no se procura detectar en los aspirantes las condiciones requeridas para la función docente. En algunos casos se cumple parcialmente y sólo muy pocos dicen que sí se detectan. Los porcentajes señalados podrían estar indicando que no existe un criterio con referencia al ingreso de los alumnos a los Institutos de Formación Docente, lo que incidiría, quizás, en la calidad del producto.

II. En relación con el Planeamiento de las Actividades Educativas a Nivel de Instituto

En principio cabe consignar que un 69% de los encuestados manifiesta que a nivel del propio Instituto se elabora un plan global para todo el año escolar, el 11% manifiesta que se realiza sólo parcialmente y un 10% que tal actividad no se cumple.

De los 162 encuestados, 83 opinan que se realiza con el cuerpo de profesores; sin la participación de los alumnos.

La planificación es ampliamente difundida en la comunidad escolar, realizándose en la mayoría de los casos, reuniones de trabajos plenarias y parciales del cuerpo de profesores, tanto para elaborar el plan anual como para adoptar decisiones.

III. En relación con el Planeamiento de las Actividades de Aprendizaje a Nivel de Sala de Clase

Con referencia a si los profesores coordinan la planificación de la materia a su cargo con las demás disciplinas, un 56% responde que sí; un 31% que parcialmente y un 9% que no lo hacen.

Los alumnos tienen escasa participación en la elaboración de la planificación del curso (12% con participación total y 23% sólo parcialmente). No obstante la escasa o nula participación tiene conocimiento previo del mismo en líneas generales antes de procederse a su tratamiento y desarrollo, así lo manifiesta el 72% de los encuestados.

IV. En relación con el Desarrollo Curricular

La participación del alumno en la actividad curricular se ve favorecida por la utilización de técnicas didácticas durante el proceso de aprendizaje (73%).

También es dable observar que, si bien no todos expresan que se procura desarrollar la creatividad y la iniciativa personal, un 65% indica que se promueven y estimulan claramente estos aspectos y un 31% dice que se cumplen parcialmente.

A juzgar por las respuestas, la dinámica de trabajo favorece a los alumnos por cuanto un 86% coincide en que tienen oportunidad de formular iniciativas, hacer preguntas, plantear dudas y problemas, etc.. Esta situación se ve favorecida por la frecuente participación del alumno en trabajos grupales e

investigación cooperativa. El 62% dice que se cumple totalmente y el 35% en forma parcial.

Consecuente con esta forma de trabajo, un 74% manifiesta que se presta atención a la adquisición de habilidades tales como: formular hipótesis, observar, investigar, resumir, informar, etc.

No obstante las oportunidades que se les brinda a los alumnos, sólo un 25% considera que las actividades atienden decididamente las diferencias individuales; un 48% estima que se consideran en forma parcial y un 19% que no se los tiene en cuenta.

El libro de texto es considerado como fuente complementaria de información.(Totalmente por un 45%; parcialmente por un 23% y un 28% no lo considera así).

En general es importante señalar que aún cuando no se contemplen las diferencias individuales en la medida de lo deseable, la participación del alumno en las distintas actividades curriculares es altamente significativa.

Es unánime la opinión referida al predominio, en la Sala de Clase, de un clima socio-emocional estimulante y acogedor (99%).

V. En relación con la práctica de habilidades y destrezas específicas

De un repertorio de habilidades y destrezas, las que consideran los directores y profesores que más oportunidades tienen los alumnos para practicarlas, son las siguientes:

Elaboración de Material Didáctico	74 %
Conducción del aprendizaje en las diversas áreas y disciplinas que integran el currículum	65 %
Manejo de equipos y de material audiovisual	57 %
Mejora de la capacidad de comunicación mediante trabajos grupales	56 %
Preparación y administración de pruebas de evaluación de los aprendizajes	51 %

Otros valores que resultan importantes consignar porque no se promueven son los siguientes:

Organización y conducción del aprendizaje en escuelas para adultos	72 %
Organización y conducción del aprendizaje en escuelas rurales	52 %

Los restantes aspectos que a continuación se detallan son desarrollados parcialmente por los alumnos:

- Estudio y observación sistemática de niños y adultos
- Estudio e investigación de la comunidad
- Trabajo social en la comunidad

Elaboración de planes curriculares

Participación en actividades artísticas, artesanales y deportivas

VI. En relación con el clima socio-emocional del Instituto

Los porcentajes obtenidos en los distintos items, que superan en todos los casos el 65% de respuestas afirmativas, nos permite deducir que tanto el clima como las relaciones interpersonales entre los miembros de los Institutos son positivas, e indicarían además, la existencia de una verdadera comunidad educativa con flúidos canales de comunicación.

VII. En relación con el Desarrollo Personal de los Alumnos

No se observan valores predominantes, en relación con este aspecto, lo que nos estaría indicando el relativo apoyo que se presta al alumno - maestro a través de servicios psicológicos, de orientación y ayuda oportuna.

Solamente entre el 24 y el 37% de los encuestados se estima que los alumnos tuvieron oportunidad de alcanzar una mejor comprensión de sí mismos y de los demás, de desarrollar su confianza, un sano optimismo y alegría de vivir y trazarse planes de superación personal con vistas al desarrollo de su madurez y su salud mental.

Un porcentaje muy similar, considera que son relativas las oportunidades dadas a los alumnos en estos aspectos, los restantes encuestados, coinciden en opinar que no se les brinda ayuda, así lo demuestran los porcentajes obtenidos: 23%.

VIII. En relación con la interacción Escuela - Comunidad

Si bien en ninguno de los casos las respuestas afirmativas alcanzan el 50%, puede considerarse satisfactoria la actitud de los Directivos y Docentes de los Institutos, por interactuar constructivamente en la comunidad y lograr despertar y promover en los padres y demás integrantes de la comunidad un decidido interés por participar en las actividades desarrolladas por el Instituto.

IX. En relación con la evaluación de logros y procesos

Un 61% de los docentes de los Institutos, estiman que a nivel global, se desarrollan tareas de evaluación para establecer los logros alcanzados y el mérito y la eficacia de los procesos y actividades realizadas.

No obstante, sólo un 49% manifiesta que se utilizan técnicas modernas e integrales de evaluación.

En lo que respecta a si se estimula la auto-evaluación en los alumnos, sólo un 36% considera que sí, un 35% responde que parcialmente.

B. Conductas que se promueven en los alumnos, futuros maestros

De los 30 ítems analizados sólo en tres de los marginales, el número de frecuencias acumuladas en lo satisfactorio supera el 60%.

Los aspectos analizados comprenden:

- Apreciación de valores e ideales que definen al ser nacional en el contexto de la cultura universal. El 48,1% de los encuestados estiman que este aspecto se promueve en forma satisfactoria y el 36,4% se inclina por considerarlo muy satisfactorio.

Con referencia a la apreciación de valores, costumbres y formas de vida de las comunidades locales, interés por la gente y los problemas que afectan al bienestar de la comunidad y la comprensión de los fines y objetivos de la educación en una sociedad en cambio, el comportamiento es similar al primero de los aspectos considerados.

Los mayores porcentajes se concentran en satisfactorio, siguiéndole en orden de importancia los muy satisfactorios y poco satisfactorio.

- Los ítems que hacen referencia a la comprensión de los problemas de desarrollo y aprendizaje en el niño, adulto, el medio rural y suburbano presenta variantes en su comportamiento.

Los relacionados con el niño son evaluados como muy satisfactorios por el 40% y satisfactorio por el 45% de los encuestados.

En orden de importancia le siguen los referidos a zonas suburbanas con el 23% en muy satisfactorio y el 43% en satisfactorio.

Para zonas rurales los valores se alejan del óptimo ya que en porcentajes iguales (32%) consideran que fueron promovidos en grado satisfactorio y poco satisfactorio. Cabe consignar que un 16% considera que no se promueve.

Los valores menores se registran en adultos con sólo el 27% satisfactorio; el 29% dicen que es poco satisfactorio y un 31% estima que no se promueven.

De los porcentajes señalados se deduce que el sector menos atendido con referencia a los problemas de desarrollo y aprendizaje son los de: adultos y zonas rurales. Similar comportamiento se observa en Habilidad para Planificar el Proceso Enseñanza-Aprendizaje, cuyos porcentajes se expresan en el siguiente gráfico:

HABILIDAD PARA PLANIFICAR EL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE	SE PROMUEVEN EN FORMA				
	Muy Satisfact. %	Satisfactorio %	Poco Satisfact. %	No se promueve %	Sin Datos %
Niños	38	34	3	1	22
Ambito Rural	14	27	16	15	27
Ambito Suburbano	21	25	22	5	25
Adultos	7	13	10	36	33

La presente distribución ratifica lo anteriormente señalado, con referencia a que el sector mejor atendido es el de niños.

En cuanto a la habilidad para promover actividades en los alumnos, en el proceso de enseñanza - aprendizaje se observa que no presenta dificultades en niños, ya que el 48% lo considera en grado satisfactorio.

En adultos un 47% manifiesta que no se promueve y para áreas rurales, un 30% lo califica como poco satisfactorio, es igual al porcentaje de los que sostienen que no se promueve.

En relación a la habilidad para evaluar los logros del aprendizaje, un 65% considera que se da en grado satisfactorio; lo mismo que la habilidad para promover la auto-evaluación de los propios alumnos (43%); con referencia a la destreza para construir material didáctico, un 51% lo estima como muy satisfactorio. En cuanto a la utilización de equipos didácticos modernos se considera satisfactorio (45%)

Otro aspecto que se tuvo en cuenta y que hace al logro de conductas de los futuros docentes es el factor emocional.

Al requerirse información con respecto a la habilidad para crear en el aula un clima emocional grato, un 51% la evalúa como muy satisfactorio; como así también la habilidad para participar en trabajos grupales.

Consideran además, que se promueven satisfactoriamente la capacidad: para relacionarse con los demás (64%); para integrarse a la comunidad educativa (59%) y para despertar el interés por participar constructivamente en la tarea educacional (41%).

No obstante el predominio, como ya se señalara, de los valores ubicados en satisfactorio no debe descuidarse algunos porcentajes ubicados en poco satisfactorio o que no se promueve, que podrían indicar quizás la existencia de causales particulares que determinarían una formación no acorde a las expectativas de los encuestados.

(B)

OPINAN LOS ALUMNOS - FUTUROS MAESTROS

Fueron encuestados 338 alumnos de los Institutos nacionales, provinciales y privadas correspondientes a las provincias de Catamarca, Chaco, Neuquén, Buenos Aires, Tucumán, Chubut y San Juan.

El Instituto permitió desarrollar en el alumno-futuro maestro:

I. Capacidad de análisis del Planeamiento Educativo a nivel de los Organismos Centrales del Sistema

Con referencia a esta capacidad en general, los alumnos consideran que ha sido desarrollada satisfactoriamente. No obstante observamos en los porcentajes obtenidos que sólo en un caso se registra el 50% en satisfactorio y corresponde al conocimiento de los principios generales que fundamentan el Planeamiento de la Educación; y el 64% en muy satisfactorio para la comprensión del rol de la educación en una sociedad de cambio.

También resultan significativos los valores registrados en relación al grado de desarrollo alcanzado con referencia a la comprensión de fines y objetivos que orientan el sistema educativo nacional y el conocimiento de la estructura, organización y principios generales de dicho sistema.

En forma satisfactoria parecen desarrollarse conductas tales como apreciación de los valores y de los ideales de la nacionalidad, actitud científica en el análisis de los problemas socio-económicos y culturales de nuestro tiempo y el conocimiento de fases, operaciones y técnicas que integran el proceso de planeamiento de la educación. Sin embargo, una tercera parte de los alumnos considera poco satisfactorio el conocimiento de la organización, estructura y roles propios de los Organismos centrales del Planeamiento de la Educación.

II. Capacidad para participar en actividades de Planeamiento Educativo a nivel de la Escuela

Se observa que esta conducta no alcanzó un desarrollo óptimo y, si bien los mayores porcentajes están ubicados en satisfactorio y muy satisfactorio, los poco satisfactorios oscilan entre el 10 y el 35%, lo señalado parecería indicar que no siempre se estimula en la medida de lo deseable, la capacidad para participar en las actividades de planeamiento.

Si bien, el desarrollo de la actitud crítica o reflexiva en la exploración y análisis de los problemas socio-económicos y educativos de la comunidad y el conocimiento de las investigaciones socio-económicas y educativas en el medio, se desarrolla, a juicio de los encuestados, en forma satisfactoria (47 y 42% respectivamente), existe un 27% que lo considera poco satisfactorio.

La habilidad para diseñar y realizar sencillas investigaciones como para identificar los problemas socio-económicos, son conductas cuyos logros se pueden considerar satisfactorios.

La habilidad para participar con los pares e integrantes de la comunidad en la elaboración del plan operativo anual; el 32% estima que fue incentivada en grado poco satisfactorio; situación que parecería contradecir la opinión sobre el desarrollo de la habilidad para intercambiar ideas en forma democrática ya que el 49% la juzga como muy satisfactoria.

Del análisis efectuado cabe preguntarse ¿la preparación personal en lo atinente a capacidad de comunicación y participación es un aspecto que se desarrolla en los alumnos de acuerdo a las expectativas de los mismos?

III. Capacidad para planificar las experiencias de aprendizaje a nivel del aula

La mayoría de los aspectos considerados con referencia a esta conducta concentra sus valores máximos en satisfactorios.

La actitud científica en la evaluación de la conducta de los alumnos y la apreciación de sus dificultades fué incentivada en grado satisfactorio según el 43% y muy satisfactorio por el 39%. Resulta significativo destacar que es muy satisfactoria la forma en que se incentiva a los alumnos con referencia al interés por lograr una mayor comprensión de los problemas de crecimiento y desarrollo de los niños en la cultura moderna.

Asimismo, según los porcentajes obtenidos, es satisfactorio el grado alcanzado con referencia a la comprensión de la influencia de los condicionamientos biológicos y culturales en el desarrollo de la personalidad, tanto del niño como del joven y del adulto y de las técnicas para el estudio individualizado de las mismas.

El conocimiento de los objetivos, contenidos y medios previstos en el plan curricular, como de las necesidades y de los problemas específicos de la comunidad a que sirve su escuela, es satisfactorio según el 41% en ambos casos. Iguales logros corresponden a la habilidad para realizar una observación metódica de los alumnos y administrar pruebas que les permitan alcanzar un conocimiento satisfactorio de los mismos.

Cabe consignar, en cuanto a la habilidad para interactuar con los miembros de la comunidad (especialmente con padres y alumnos), que las carencias indicadas anteriormente vuelven acá a destacarse ya que un 35% la evalúa como poco satisfactoria.

En lo atinente a la habilidad para trazar el diseño del plan anual de labor a nivel del aula, si bien un 45% dice que fue incentivado en grado satisfactorio, es importante destacar que un 30% la considera poco satisfactoria. Por la importancia que implica esta habilidad, se estima que los logros alcanzados se encontrarían alejados de un nivel óptimo y originarían una carencia profesional considerable.

IV. Capacidad para planificar las experiencias curriculares a nivel de unidad didáctica.

Los alumnos de los Institutos de Formación Docente valoran como muy satisfactoria en algunos casos y como satisfactoria en otros, la fuerza incentivadora ejercida por sus profesores para promover:

- El interés por ahondar en el conocimiento de la psicología de los alumnos (niños y adultos) y en sus dificultades de aprendizaje.
- La comprensión de la moderna psicología del aprendizaje en la acción docente.
- La habilidad para proponer y formular objetivos educacionales que respondan a las previsiones curriculares y a las necesidades y problemas de la comunidad local.
- La habilidad para incentivar a los alumnos y para interesarlos en la tarea de seleccionar actividades, proponer iniciativas, etc.
- La habilidad para despertar en los alumnos el deseo de apreciar el grado con que han alcanzado a concretar los objetivos propuestos.

V. Capacidad para conducir el aprendizaje mediante el empleo de métodos y técnicas didácticas variadas para promover la activa participación de los propios alumnos en el proceso de su educación

Los valores obtenidos en los marginales estarían indicando el alto grado de desarrollo alcanzado por los alumnos con referencia a esta conducta. Aún cuando el 42% valore como muy satisfactoria y un 46% como satisfactoria la comprensión del proceso de comunicación humana, su desarrollo en la práctica no parece ser concomitante con estos valores ya que como se señalara anteriormente, un grupo significativo de alumnos manifiesta no contar con la habilidad requerida para relacionarse con los demás.

Sin embargo un 51% manifiesta como muy satisfactorio el interés por estimular la capacidad creadora de los alumnos y el interés por enriquecer y mejorar sus técnicas de enseñanza, aspectos éstos de vital importancia para un efectivo y eficiente desempeño de la función docente.

Los alumnos estiman satisfactoria la comprensión del espíritu y del fundamento científico en que se basan las modernas técnicas para la conducción del aprendizaje.

Los alumnos valoran la fuerza incentivadora ejercida por los Institutos de Formación Docente para promover:

- Actitud positiva hacia las propuestas metodológicas que promuevan la participación de los alumnos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- El conocimiento de las características, alcances, modalidades y limitaciones específicas de las modernas técnicas para la conducción del aprendizaje.
- El conocimiento y destreza para elaborar material didáctico y manejar y utilizar elementos técnicos y equipos disponibles.

VI. Capacidad para evaluar los productos del aprendizaje, diseñar pruebas objetivas y promover la auto-evaluación de los alumnos

Los distintos aspectos que hacen al desarrollo de esta conducta son considerados satisfactorios por la mayoría de los encuestados.

Con referencia a la comprensión de los conceptos y principios en que se basa la moderna teoría de la evaluación y de los propósitos que persigue, un 55% lo considera satisfactorio y un 22% poco satisfactorio.

También con un porcentaje elevado en satisfactorio (47%) figura el conocimiento de los diversos medios e instrumentos que utiliza un programa moderno e integral de evaluación. Sin embargo, se debe tener en cuenta que un 32% opina que esta conducta fué incentivada en forma poco satisfactoria. Solamente el 18% la valora como muy satisfactoria.

Un comportamiento similar se evidencia con referencia a la habilidad para diseñar pruebas de evaluación de nuevo tipo para cubrir todos los objetivos planteados en las más diversas unidades de aprendizaje.

La mitad de los encuestados consideran satisfactoria la habilidad para promover el interés de los alumnos o realizar la auto-evaluación de sus logros y actividades como práctica permanente de sus proyectos y realizaciones. El resto se distribuye entre los que lo consideran muy y poco satisfactorios.

Un 47% manifiesta habilidad para evaluar su propia actividad docente en las más diversas situaciones, no obstante un 24% considera esta habilidad como poco desarrollada.

Con predominio similar aparece la habilidad para utilizar los resultados de la evaluación en el replanteo de su actividad y en la planificación de las siguientes unidades de trabajo.

Lo que podemos destacar es que si bien se desarrollan una serie de habilidades, parecería que existen carencias en lo que se refiere al diseño de pruebas de evaluación.

VII. Capacidad para conducir las actividades educativas y el proceso del aprendizaje en la escuela primaria, en el ámbito rural

Las opiniones sobre este aspecto no permiten emitir un juicio categórico con referencia a la acción cumplida por los Institutos de Formación Docente en relación con:

- Apreciación de la importancia y significación de la vida en la comunidad rural para el desarrollo de los hombres y de los pueblos.
- La actitud abierta hacia la gente que vive y trabaja en el campo.
- El interés por ampliar su comprensión de los problemas socio-económicos y culturales de la sociedad rural.
- El conocimiento de algunas características básicas de la actividad de la zona, de sus problemas e implicancias en el desarrollo socio-educativo, son considerados satisfactorios.

Donde encontramos bajos porcentajes en todo el marginal es en el ítem referente al conocimiento de la organización de la educación primaria en la zona rural y los problemas que enfrentan los maestros que actúan en el medio.

Si bien el predominio está dado en lo satisfactorio, un 33% manifiesta

que no es suficiente el conocimiento relacionado con la estructura y organización de las escuelas rurales de nuestro medio: unitarias, concentradas, etc.

El conocimiento de la forma en que organizan sus actividades y en que funcionan las escuelas rurales de la zona, como la habilidad para elaborar material didáctico específico, no parecen ser atendidas convenientemente ya que un 36% y un 38% respectivamente expresan que el grado de incentivación es poco satisfactorio y sólo un 17% y un 20% lo valoran como muy satisfactorio.

Si bien la mayoría opina que la habilidad para adaptar los contenidos del plan curricular oficial se desarrolló satisfactoriamente, no debemos perder de vista que un 33% dice que su desarrollo es poco satisfactorio.

Donde es notable el déficit es en la habilidad para organizar en escuelas rurales con maestro a cargo de clases múltiples, grupos de trabajo de alumnos de diversos niveles para su atención simultánea mediante la utilización de material didáctico ad-hoc, allí un 53%, es decir, más de la mitad de los encuestados lo consideran poco satisfactorio.

Igual comportamiento observamos en el hábito de utilización de técnicas y recursos didácticos para la atención simultánea de clases múltiples a cargo de un solo maestro.

Por último, la habilidad para comunicarse con la gente del medio y motivarla en torno de proyectos de trabajo compartido por la escuela y la comunidad fué relativamente desarrollada.

VIII. Capacidad para conducir las actividades educativas y el proceso del aprendizaje en escuelas primarias en el ámbito suburbano

La mayoría de los aspectos aquí considerados merecieron una valoración satisfactoria por parte de los encuestados, coincidiendo con lo analizado anteriormente en lo atinente a educación rural.

De los aspectos analizados observamos coincidencias en cuanto a apreciación de la importancia y significación de la vida en la comunidad del área suburbana, la actitud abierta y de simpatía hacia la gente que vive en esta zona, el interés de ampliar su comprensión respecto de los problemas socio-económicos y culturales y el conocimiento de las características básicas de la actividad de la zona y sus problemas más significativos.

Obsérvense carencias en el conocimiento de la organización de la educación primaria en la zona suburbana y de los problemas con que se enfrenta el maestro. Si bien, un 41% valora como satisfactorio este aspecto, un 30% lo considera poco satisfactorio.

El déficit en el grado de incentivación se acentúa en el ítem que indica conocimiento de la estructura y la organización de las respuestas más generalizadas dadas por la escuela del área suburbana de nuestro medio: escuela unitaria, concentrada, etc. El mayor porcentaje de encuestados 46%, estima poco satisfactorio el desarrollo de esta conducta.

También el conocimiento de las formas en que se organizan las

las actividades y en que funcionan las escuelas del área suburbana de la zona, evidencian logros medianamente satisfactorios, ya que un 41% responde afirmativamente y un 39% lo evalúa como poco satisfactorio.

La habilidad para elaborar material didáctico específico para las escuelas ubicadas en esta zona como para adaptar los contenidos del plan curricular oficial a las realidades, características y necesidades de las comunidades del área suburbana, presentan un comportamiento similar, si bien el mayor porcentaje lo considera satisfactorio, un importante grupo lo señala como poco satisfactorio.

La carencia más marcada se observa en relación al desarrollo de la habilidad para organizar la atención simultánea de alumnos de diversos niveles y ciclos en grupos diferenciados de trabajo. Igualmente deficitaria resulta la habilidad para incentivar la mayor participación en acciones conjuntas de escuela y comunidad, como la utilización de técnicas y recursos didácticos para la atención simultánea de grados.

IX. Interés por ampliar su comprensión de los problemas específicos que representan la motivación y el aprendizaje para los adultos

Dada la significación que tiene en la sociedad dinámica de nuestro tiempo la educación permanente se considera satisfactorio el nivel de comprensión desarrollado en los alumnos, futuros docentes en torno a dicho concepto, así como la actitud estimulante y motivadora evidenciada en su anhelo de superación y sus manifiestas inquietudes educativas.

Esta formación general parecería no coincidir con la específica ya que los valores que se alejan del punto óptimo, se registran en el ítem que hace referencia al conocimiento de los problemas específicos que plantea la educación básica de los adultos en la sociedad contemporánea.

Tampoco parecería haberse incentivado satisfactoriamente el conocimiento de los factores que influyen en el aprendizaje de los alumnos y más aún el de organización, modalidades y funcionamiento de diversos centros e instituciones de educación del adulto, aspecto considerado poco satisfactorio por el 44% lo considera como conducta que no corresponde desarrollar a los Institutos de Formación Docente.

El conocimiento de la acción educativa que realizan para adultos las instituciones culturales son valoradas como satisfactorias por un 26% y como poco satisfactorias un 37%.

Entre un 24 y un 39% oscilan los porcentajes distribuidos entre satisfactorio y poco satisfactorio y que corresponden a la habilidad para adaptar los contenidos del plan curricular oficial a los requerimientos de la comunidad local y a las necesidades y expectativas de los alumnos, como la habilidad para manejar técnicas didácticas y despertar y mantener el interés de los alumnos en el proceso del

aprendizaje y guiarlos hacia una auténtica educación personalizada.

La ausencia de predominio en los valores ubicados en muy satisfactorio y satisfactorio podrían estar indicando carencias o déficits en la formación de futuros docentes con referencia a la educación de adultos.

X. Capacidad para comprender y orientar a los alumnos.

Sin lugar a dudas, la preparación que brindan los Institutos de Formación Docente es más efectiva en todos aquellos aspectos atinentes al desarrollo del aprendizaje en general.

Así lo corroboran los porcentajes registrados en el ítem correspondiente al conocimiento de los problemas más comunes del aprendizaje, sus causas y estrategias para superarlos.

Con un 52 y un 49% respectivamente, se considera satisfactorio el conocimiento de las fuentes técnicas y registros utilizados en el ámbito escolar para un mejor y sistemático conocimiento de los alumnos y la habilidad para observarlos y registrar los datos más significativos con vistas a una orientación personal y escolar.

Otros aspectos, tales como habilidad para entrevistar a los padres de los alumnos y demás integrantes de la comunidad, incentivar a los alumnos y despertar en ellos el deseo y la determinación de trazarse planes de superación personal, observar a los alumnos y evaluar sus propias reacciones y practicar con regularidad actividades que concursan a su desarrollo personal y a su equilibrio emocional en los campos de la ciencia, las artes, etc., son también estimados como satisfactorios.

Donde se observa cierta carencia es en la habilidad para tomar contacto oportuno con especialistas y expertos en problemas del desarrollo humano para asesorarse o canalizar la atención del alumno hacia el ámbito que le asegure una asistencia y orientación efectiva.

ALGUNAS IDEAS QUE SURGEN DE COMPARAR OPINIONES

Las conclusiones a las que arribamos en este sector están basadas en la información proporcionada por 162 directores y profesores de los Institutos de Formación Docente en siete provincias argentinas y de 338 alumnos próximos a egresar como Profesores de Nivel Primario.

- Según los porcentajes obtenidos en relación con la selección de aspirantes a ingresar en los Institutos de Formación Docente, parecerían no aplicarse criterios comunes que permitan detectar el nivel de conocimientos, aptitudes, habilidades, capacidades, maduración social, etc., de los ingresantes.

Si bien, presumiblemente existen condiciones mínimas que deben reunir quienes ejercen la docencia en este nivel, según la información obtenida, casi la mitad de los encuestados manifiesta que no se efectúa ningún tipo de tarea tendiente a explorar las condiciones personales del aspirante, realizándose intentos parciales e incompletos.

- En lo atinente a la organización de los Institutos es dable observar que un 69% manifiesta que se elabora un plan global para todo el año, en el cual participa el cuerpo de profesores, aunque no así los alumnos.

Un menor porcentaje (56%) de docentes manifiesta que planifican las materias a su cargo en coordinación con los planes curriculares de las demás disciplinas, lo que nos está indicando una tendencia hacia la interdisciplinariedad de la enseñanza. En esta actividad también la participación de los alumnos es escasa o nula. No ocurre lo mismo con la participación en las actividades curriculares, las que se ven favorecidas por la utilización de técnicas que permiten al alumno formular iniciativas, hacer preguntas, plantear dudas, etc. Así lo manifiesta el 86% de los directores y profesores encuestados. Aunque estas actividades se ven favorecidas por los trabajos en grupos, es necesario destacar que en pocas oportunidades se atienden las características individuales de los alumnos.

Esta dinámica de trabajo corrobora lo expresado por los alumnos en relación con algunos aspectos de su formación, entre los que podemos destacar la incentivación para analizar el planeamiento educativo a nivel de organismo central del sistema, aspecto este que se mantiene en el plano informativo.

Las oscilaciones en los porcentajes obtenidos en otras actividades nos estaría mostrando algunas aparentes contradicciones, aunque quizás no sean tales, sino más bien resultantes de las distintas formas de conducción y desempeño de los Institutos de Formación Docente.

- Donde existe coincidencia de docentes y alumnos es con referencia a la participación de estos últimos en las actividades de planeamiento a nivel escuela, en la que no alcanza

un desarrollo acorde a las exigencias de un buen desempeño docente.

- Un 99% de los profesores manifiesta que existe en las salas de clase, un clima socio-emocional estimulante y acogedor, lo que parcialmente coincide con lo que expresan los alumnos, de los cuales un 49% considera muy satisfactorio el desarrollo de habilidades para intercambiar ideas y criterios en grupos, en forma democrática.
- En relación con la capacidad para planificar las experiencias de aprendizaje a nivel del aula, la considera satisfactoria.
- Cabe consignar con referencia a habilidades y destrezas, que los profesores brindan oportunidades que les permiten a los alumnos tanto adquirir práctica en la conducción del aprendizaje en las diversas áreas y disciplinas que integran el currículum, como para elaborar material didáctico y manejo de equipos y material audiovisual.
- Lo que conviene destacar con referencia a la preparación de los alumnos, futuros maestros, es que existe una marcada tendencia a presentarles experiencias aplicables a niños, lo que se refuerza con el conocimiento psicológico y de sus problemas de desarrollo y aprendizaje.
- También es satisfactoria, según los alumnos, la habilidad para proponer y formular objetivos educacionales que respondan a previsiones curriculares y a las necesidades y problemas de la comunidad local.
- En relación con la capacidad para conducir el aprendizaje mediante el empleo de métodos y técnicas didácticas variadas para promover la activa participación de los alumnos, un importante número (42%) la valora como muy satisfactoria en zonas urbanas, situación que se invierte cuando se trata de zonas rurales y en el trabajo con adultos.
- Parecería existir un notable déficit en la habilidad para organizarse en escuelas rurales, con maestros a cargo de clases múltiples, grupos de trabajo de diversos niveles para su atención simultánea.
- Con referencia a la educación de adultos, la carencia se daría según los registros analizados en la formación práctica para un eficiente desempeño.

Capítulo 3

EL PERFIL DEL EGRESADO DE LOS INSTITUTOS DE FORMACION DOCENTE PUESTO A PRUEBA EN LA REALIDAD

- A. Opinan los supervisores y directores de Enseñanza Primaria**
- B. Opinan los recientes egresados de los Institutos**
- C. Opinan los miembros de la comunidad**

(A)

OPINAN LOS SUPERVISORES Y DIRECTORES DE ENSEÑANZA PRIMARIA

Los 154 encuestados en este sector de la investigación sobre el Perfil Psico-Profesional del Docente del Nivel Primario, formulan distintos juicios sobre la "preparación y funciones" que evidencian los docentes que han tenido oportunidad de evaluar, los supervisores y directores, en el ejercicio de sus funciones profesionales.

El análisis de esta información se presenta a través de diez áreas que contemplan el "actuar" del maestro.

I. Cultura General

En los cuatro ítems que contemplan este aspecto del docente se observa alrededor de un 70 o/o de satisfactorio. Aún cuando este porcentaje manifiesta juicios de aprobación frente a este aspecto conviene indicar que resultan:

	<u>o/o</u>
- <u>Muy satisfactorio</u>	
. Comprensión de las conquistas alcanzadas por el hombre en orden del mayor bienestar social y a la dignidad de la condición humana.	21,9
. Apreciación de los valores de la nacionalidad y de la civilización occidental en el marco de la cultura general	15,6
- <u>Poco satisfactorio</u>	
. Cultura general sólida	20,8
. Intereses amplios	17,5

II. Dominio de las materias que enseña

"Conocimiento amplio de las materias básicas que integran el currículum escolar" presenta en cada asignatura un porcentaje mayor al 60 o/o (exceptuando Lengua , 56,5 o/o) en la categoría de satisfactorio. Se observa coherencia con las respuestas "insatisfactorio"

Lengua	23,4 o/o
Matemática	21,4 "
Ciencias Naturales	18,2 "
Ciencias Sociales	17,5 "

Respecto de la "habilidad para dar funcionalidad al currículum escolar relacionando con oportunidad sus contenidos y actividades programáticas con los problemas específicos del medio y con la vida de la comunidad local" solamente 51,3 o/o de los encuestados se manifiesta satisfactorio y un 31,2 o/o opina que es poco satisfactorio.

III. Comprensión del desarrollo humano

Resulta significativo que en este aspecto surgen cifras relevantes en la categoría de poco satisfactorio:

	o/o
- Conocimiento de las diferencias individuales de los alumnos y habilidad para atenderlas	39
- Comprensión del hecho de que la educación en el último análisis, es auto-evaluación y habilidad para ayudar a los alumnos a aprender por sí mismos	36,4

Un buen número de encuestados considera satisfactorio:

- Comprensión de la educación como un proceso social	59,7
- Comprensión del rol de la educación en la sociedad contemporánea	58,4
- Conocimiento científico sobre los problemas y procesos del desarrollo y del aprendizaje de niños, adolescentes y adultos	57,1

IV. Respeto por la personalidad humana

En este aspecto se observa que todos los item superan el 20 o/o en la categoría de muy satisfactorio:

	o/o
- Trato cordial, llano, amistoso, cálido	29,9
- Simpatía por la gente. Placer de estar con los demás y de compartir inquietudes, proyectos y actividades	27,2
- Amor a un semejante traducido en su preocupación por estimular el crecimiento y el desarrollo de los demás como personas	24,--
- Fe en las personas y en el valor de cada ser humano	21,4
- Respeto por la autonomía de las personas y habilidad para alentarlas a expresarse y a participar en actividades de interés común en forma cooperativa.	20,1

V. La conducta social

En todos los item que contemplan este aspecto, los encuestados superan el 50 o/o en la categoría de satisfactorio. No obstante se considera oportuno enunciar las cuatro conductas prioritarias en la categoría de poco satisfactorio

	o/o
- Autoridad convocante. Prestigio en su medio	22,1
- Habilidad para liderar procesos y actividades compartidas en grupo de trabajo	25,3
- Actitud constructiva para crear condiciones socio-emocionales propicias al trabajo cooperativo	25,9
- Capacidad para fortalecer, en el hombre, por sobre la mera adaptación conformista al medio, el ímpetu creador y el afán por contribuir a mejorarlo.	28,6
- Habilidad para motivar y para despertar interés y entusiasmo por proyectos y actividades que hacen al bien común	31,1

VI. La conducta racional, científica

Una vez más las conductas contempladas en esta área resultan satisfactorias en un porcentaje mayor del 50 o/o de los encuestados. El único aspecto que no se puede incluir en esta clasificación es: "la capacidad de iniciativa, originalidad y creatividad la consideran satisfactoria el 47,4 o/o, muy satisfactoria el 18,2 o/o y poco satisfactoria el 29,2 o/o.

Siguiendo la categoría de poco satisfactorio, resulta con un 27,9 o/o la capacidad para postergar conclusiones hasta reunir las evidencias necesarias.

Casi un cuarto de la población encuestada opina en la misma categoría sobre las tres conductas que a continuación se enuncian:

- Hábitos de observación sistemática y de trabajo ordenado.
- Habilidad para pensar por sí mismo en forma crítica.
- Curiosidad intelectual. Exploración permanente. Búsqueda de la verdad.

VII. Desarrollo personal y salud mental

En dos aspectos se observa que en las categorías "opuestas" surgen los mismos porcentajes:

	M.S. o/o	S. o/o	P.S. o/o
1.- Conocimiento de sí mismo. Conciencia de sus posibilidades y limitaciones	13,6	70,8	13,6
2. Planes de superación personal	22,7	52,6	22,7

Parecería que los mismos supervisores y directivos no presentarían criterios comunes de evaluación sobre estos aspectos.

Entre otras consideraciones resultan conductas muy satisfactorias

	<u>o/o</u>
1. Convicciones firmes, sanas, constructivas	22,7
2. Relaciones humanas fecundas y socialmente integradoras con los alumnos, padres, colegas y demás integrantes de la comunidad educativa.	21,4
3. Nivel aspiracional constructivo	17,5
4. Confianza en sus propias fuerzas	17,5

Los ítems que debieran considerarse en una forma especial, ya que los directivos consideran poco satisfactorio su desarrollo en los docentes son:

	<u>o/o</u>
1. Estudio y análisis en profundidad de un área de especialización del quehacer docente	35,1

2. Práctica regular de actividades artesanales y/o artísticas y/o deportivas y/o culturales y/o sociales y/o comunitarias	31,8
3. Habilidad para replantearse programas personales de aprendizaje permanente	31,8
4. Buen lector. Conocimiento de las modernas fuentes de información profesional	31,8
5. Hábitos de autoevaluación de sus logros y fracasos	30,5

VIII. Dominio de la tecnología profesional

Solamente en dos conductas los encuestados no llegan al 50 o/o en la categoría de satisfactorio:

- Habilidad para desarrollar sencillas investigaciones educacionales en el medio.
- Conocimiento de los principios y técnicas en que se fundamentan los programas de desarrollo de la comunidad.

En la segunda conducta se observa el mayor porcentaje de "poco satisfactorio" (42,2 o/o).

En orden prioritario en esta misma categoría se encuentran los siguientes aspectos:

o/o

1. Habilidad para realizar estudios sobre la comunidad con vistas a identificar sus problemas más significativos para el quehacer docente	35,7
2. Habilidad en el manejo de las técnicas propias de la dinámica de grupos	33,8
3. Habilidad para la evaluación de los aprendizajes utilizando las pruebas de nuevo tipo	33,1

En la categoría del muy satisfactorio se observan porcentajes muy bajos. Solamente tres conductas superan el 10 o/o. Ellas son:

c/o

- Habilidad para la preparación del material didáctico	16,9
- Habilidad para la planificación de unidades didácticas	14,3
- Habilidad para la planificación del currículum a su cargo	12,3

IX. Su actitud profesional

Se presenta el porcentaje correspondiente a cada ítem en las tres categorías:

	M.S. (o/o)	S. (o/o)	P.S. (o/o)
1. Convicción profunda sobre la importancia de la educación para la suerte del destino humano	22,7	61,7	13,--
2. Presencia protagónica en todo lo que haga al progreso de la educación	13,6	54,6	26,6
3. Compromiso permanente con los ideales y con las acciones que concurren al logro de la más alta profesionalización de la tarea docente	12,3	51,3	30,6

X. El rol del docente y su imagen personal

Un alto porcentaje de supervisores y directivos (73,3 o/o) considera que nuestra sociedad no asigna a sus maestros el status que demandan los roles que les prescribe como así mismo de un prestigio y de una consideración social justos, estimulantes y acordes con sus responsabilidades profesionales (76,6 o/o) ni de una gratificación económica satisfactoria (77,9 o/o).

Los encuestados opinan que los docentes necesitan oportunidades para adquirir mayor seguridad y eficiencia en los siguientes aspectos:

	<u>o/o</u>
1. Conducción del aprendizaje	81,8
2. Planeamiento del aprendizaje	74,7
3. Estudio individual del niño	68,2
4. Evaluación del aprendizaje	67,5
5. Dinámica de grupos	61,7
6. Estudio de la comunidad	60,4

(B)

OPINAN LOS RECENTES EGRESADOS DE LOS INSTITUTOS

Encuestados: 211 docentes

- A. El primer aspecto analizado es el que se refiere a las cuestiones y planteamientos relacionados con la función docente.

Los docentes consideran que nuestra sociedad les asigna un nivel acorde con las funciones que desempeñan frente a los cambios y nuevas exigencias que deben asumir (63 o/o) y que gozan de una satisfacción profesional y personal plena en el ejercicio de sus responsabilidades profesionales (69 o/o).

Sin embargo manifiestan no gozar de una gratificación económica satisfactoria (67 o/o) ni de un prestigio y consideración social justo, estimulante y acorde con sus responsabilidades profesionales (61 o/o)..

No obstante es alentador observar que durante el proceso de formación docente se le ha brindado a los futuros docentes, una cultura general acorde a la altura del rol asignado (68,2 o/o).

Un porcentaje mayor (78,7 o/o) opina que se siente cómodo, feliz y a gusto en su actividad, el resto no formula juicio alguno.

¿Este sentimiento es el que prevalece en los cuadros docentes?

Las respuestas indicarían que ese sentimiento de satisfacción lo alcanza poco más del 50 o/o de los docentes. La imagen personal que sobre sí mismos tienen los docentes los muestra como un engranaje importante de un sistema útil a la sociedad (84 o/o).

Frente a otras alternativas parecería ponerse en evidencia que los encuestados no quieren comprometerse con sus respuestas dados los altos porcentajes de abstención. Más del 60 o/o de los encuestados opina que no ha pensado en cambiar de profesión.

	SI o/o	NO o/o	S/D o/o
- Se considera limitado por la organización formal del sistema escolar	29,9	34,1	36
- Piensa que es un empleado que cumple órdenes e indicaciones superiores	20,4	26,5	53,6
- Se siente un profesional de alto nivel cultural y técnico que dispone de un amplio margen de iniciativa personal para realizar una tarea creadora .	18,5	35,1	46,4
- Se considera prisionero de la rutina y de las formalidades administrativas con menoscabo de sus posibilidades e iniciativas personales.	16,1	30,8	53,1

y aquí, como puede observarse, se reiteraría una falta de compromiso evidenciada en las abstenciones. Sin embargo, son contradictorias las opiniones respecto de un posible cambio de profesión.

Las causas más comunes y significativas que favorecen la asunción de tales actitudes son las siguientes:

	o/o
1. Compensación económica insuficiente	80,6
2. Falta de comprensión y reconocimiento social	56,4
3. Conducción excesivamente centralizada y burocrática del sistema escolar	37.
4. Frecuentes cambios intempestivos dispuestos desde instancias superiores	33,2
5. Falta de oportunidades que permitan el progreso y el crecimiento personal	29,4

Los consultados consideran que en sus actividades se dan experiencias favorables que les brindan satisfacciones y posibilidades de realización personal.

121 maestros estiman que esa es la opinión del 50 o/o de sus pares.

61 maestros estiman que esa es la opinión de más del 80 o/o de sus pares.

20 maestros estiman que esa es la opinión de un 25 o/o de sus pares.

9 maestros estiman que esa es la opinión de un grupo inferior al 25 o/o.

Las fuentes que aparecen como más ponderadas a efectos de brindar satisfacción profesional y personal, , en orden de prioridad son:

1. Sensación de cumplir con eficacia la tarea encomendada (81,4 o/o).
2. Sensación de contribuir realmente al crecimiento sano y constructivo de los seres humanos (78,2 o/o).
3. Gratificación efectiva de los propios alumnos (67,8 o/o).
4. Sensación de contribuir realmente al mayor bienestar social de la comunidad (45,5 o/o).

No obstante lo señalado anteriormente, las opiniones se muestran polarizadas ya que en un 50 o/o prevalece un estado muy generalizado de frustración, de impotencia y exactamente el mismo porcentaje de encuestados opina lo contrario.

Las manifestaciones más frecuentes de esa insatisfacción personal y profesional resultan ser las siguientes:

	<u>Nº de docentes</u>
1. Irritación general y conducta agresiva bastante frecuente	113
2. Negativismo (no encontrar nada bien) y permanente disposición a la crítica destructiva	107
3. Incapacidad para reconocer sus errores y limitaciones	84

4. Actitud conformista y excesiva de los demás	78
5. Incapacidad para reconocer el mérito de los demás	74

Cerca de 140 docentes opinan que le asignan gran importancia al hecho de conocerse a sí mismos ya que tienen entre sus principales objetivos educacionales el ayudar a los alumnos a conocerse a sí mismos.

Al referirse a la actitud que adopta el maestro (con mayor frecuencia), frente a una situación crítica en la conducta de los alumnos, es altamente positivo que 170 docentes opinan que se procura conocer y comprender las causas de la conducta cuestionada y obrar en consecuencia.

Si bien, es cierto que 125 docentes expresan que esperan sus vacaciones escolares con especial alegría e impaciencia, un mayor número de encuestados (151) opina que no siente deseos de que el período de vacaciones se prolongue por más tiempo. Entre las causas más relevantes de esta conducta se encuentran:

	Nro. de docentes
- Estar nuevamente en compañía y en comunicación con los alumnos	169
- Sentirse haciendo algo útil	154
- Hacer cosas y realizar tareas creativas	114

Las siguientes actitudes, creencias y opiniones están muy generalizadas entre los maestros:

	<u>o/o</u>
1. Los padres deben participar más intensamente en toda actividad educativa	78,7
2. Los maestros debemos perfeccionarnos constantemente si deseamos tener éxito en nuestra función	73,5
3. Dejémonos de planes y teorías, trabajemos más con los chicos en la sala de clase	72,5
4. Debemos realizar reuniones periódicas con los padres de los alumnos para considerar temas en común	71,5
5. Deben organizarse con más frecuencia, cursos y reuniones de perfeccionamiento docente	71,5
6. Toda tarea de planificación a nivel de la escuela debe realizarse con la participación del conjunto total de maestros que se desempeñan en la misma	67,9
7. El aprendizaje más importante que pueden lograr los niños, es el conocimiento de sí mismos	55,5
8. De qué vale nuestro esfuerzo si los padres de los alumnos, directivos y supervisores se interesan por nuestros errores más que por nuestros aciertos	52,1
9. Los niños están cada vez más insoportables y difíciles de manejar	51,7

En relación a los cambios que el ejercicio de la profesión pudo operar en los docentes, ciento ochenta y tres maestros opinan que algo ha cambiado en su persona desde que se iniciaran en la docencia.

A) Los aspectos más sentidos del cambio han sido:

	<u>Nro. de docentes</u>
1. Mayor paciencia y comprensión en su relación con los niños	160
2. Mayor convicción sobre la importancia de que padres y maestros trabajen estrechamente en la tarea escolar	157
3. Mayor comprensión de las causas que originan la conducta de los niños	147
4. Mayor inclinación a observar a los niños e indagar las motivaciones de su conducta	145
5. Convencimiento de que importa más la formación integral del niño que la acumulación de conocimientos	141
6. Convencimiento de que la motivación es de importancia capital para el pleno desarrollo de los alumnos	112
7. Comprensión más amplia de los fines de la educación	103

B) Los agentes y las experiencias que los consultados identifican como decisivas influencias son:

	<u>Nro. de docentes</u>
1. La relación con los alumnos	179
2. El clima y compañeros del establecimiento	151
3. Los colegas y compañeros del establecimiento	121
4. El director de la escuela	114
5. Cursos de perfeccionamiento	100

En lo referente a las buenas relaciones humanas con los integrantes de la comunidad, los docentes responden en su totalidad, que este aspecto contribuye a crear en la escuela un clima estimulante para el sano desarrollo de los niños.

Es estimulante el porcentaje de docentes que opina que la escuela es realmente una comunidad de vida y de trabajo en la que todos comparten objetivos comunes (79,6 o/o) y que se evidencian signos de mutuo respeto entre los miembros de la comunidad educativa (82,5 o/o).

Las acciones más ponderadas por los docentes como favorecedoras del aprendizaje son:

o/o

- Que el maestro estimule la participación de los alumnos en las tareas del aula	91.-
- Que el maestro asigne tareas a todos los alumnos por igual, sin hacer distingos entre los mismos	80,6
- Que el maestro planifique cuidadosamente su clase y explique todos los aspectos del tema de estudio	72,5
- Que la clase sea ordenada en todos sus detalles por el maestro	53,6

El director y algún docente de la escuela, sin autoridad formal pero de gran prestigio personal y social son los dos grupos de personas a quienes consultan con mayor frecuencia , los docentes, ante situaciones conflictivas.

Entre las aspiraciones más sentidas por los docentes en relación con su actividad profesional, el 83,9 o/o opina que es "Realizar un perfeccionamiento profesional permanente para desempeñar con mayor efectividad la tarea de guiar el desarrollo de los alumnos".

Los aspectos prioritarios que debieran incluirse en un programa permanente de actualización docente son:

	<u>o/o</u>
1. Estudio individual del niño	68,7
2. Planeamiento del aprendizaje	54,5
3. Elaboración de material didáctico	48,3
4. Conducción del aprendizaje	44,6
5. Evaluación del aprendizaje	43,6

Especialmente aplicados a las áreas de matemática y lenguaje.

Tal plan de perfeccionamiento debiera brindar oportunidades de conocer y aplicar técnicas de enseñanza (56,4 o/o), tanto como recibir orientación bibliográfica profesional (41,7 o/o).

B.

El segundo aspecto analizado es el que contempla: "En qué medida su paso por los Institutos del Profesorado para la Enseñanza Primaria le permitió desarrollar una serie de capacidades y habilidades".

El análisis general del instrumento en lo que hace al desarrollo de las distintas capacidades permite señalar que en todos los casos el 50% de los consultados coinciden en que fue satisfactorio. Por esta razón a continuación y en cada grupo sólo se señalarán las que a juicio del 50% restante considera que las mismas fueron desarrolladas en grado muy satisfactorio o poco satisfactorio.

I. Capacidad de análisis del planeamiento educativo educativo a nivel de los Organismos Centrales del Sistema (Estado Nacional, Provincial, Región o Distrito Escolar).

• Desarrollados en grado muy satisfactorio:

1. Comprensión del rol de la educación en una sociedad en cambio ... 29.4%
2. Comprensión de los fines y objetivos generales que orientan el sistema educativo nacional y su relación con los valores e ideales de la nacionalidad 28.4%
3. Conocimiento de los principios generales que fundamentan el planeamiento de la educación 24.6%
4. Conocimiento de la estructura, organización y principios generales del sistema educativo argentino 23.2%

• En grado poco satisfactorio:

1. Conocimiento de la organización, estructura y roles propios de los organismos centrales de Planeamiento de la educación 37.9%
2. Interés por participar en el Planeamiento educativo a nivel central 33.2%
3. Actitud científica en el análisis de los problemas socio-económicos y culturales de nuestro tiempo 23.7%
4. Apreciación de los valores y los ideales de la nacionalidad 22.3%
5. Conocimiento de fases, operaciones y técnicas que integran el proceso de Planeamiento de la Educación 20.9%

II. Capacidad para participar en actividades de Planeamiento Educativo a nivel de la escuela primaria.

• En grado muy satisfactorio:

1. Habilidad para intercambiar las ideas y criterios en grupo en forma democrática 29.9%
2. Actitud crítica y reflexiva en la exploración y análisis de los problemas socio-económicos y educativos de la comunidad 23.7%

- Habilidad para participar con colegas e integrantes de la comunidad en la elaboración del plan operativo anual de la escuela (Formulación de objetivos, selección de actividades, medios, recursos, criterios de evaluación) 21.8%
- En grado poco satisfactorio:
 1. Conocimiento de las investigaciones socio-económicas y educativas realizadas en el medio y cuyo estudio se encuentre a su alcance 27.5%
 2. Habilidad para diseñar y analizar sencillas investigaciones referidas a los problemas socio-económicos propios del medio comunitario correspondiente a la escuela 26.5%
 3. Habilidad para promover el interés de los miembros de la comunidad por participar en las actividades propias del planeamiento educativo a nivel de la escuela 26.1%
 4. Habilidad para identificar los problemas socio-económicos del medio y ponderar su incidencia y significación en el quehacer educativo de la escuela 19.4%

III. Capacidad para planificar las experiencias de aprendizaje a nivel del aula.

- Muy satisfactorio:
 1. Conocimientos de las técnicas y procedimientos accesibles al maestro para el estudio individualizado de los alumnos 29.4%
 2. Interés por lograr una mayor comprensión de los problemas de crecimiento y desarrollo de los niños en la cultura moderna 29.4%
 3. Comprensión de la influencia de los condicionamientos biológicos y culturales en el desarrollo de la personalidad de niños y jóvenes adultos 26.1%
 4. Actitud científica en la evaluación de la conducta de los alumnos y en la apreciación de sus dificultades de aprendizaje 26.1%
- Poco satisfactorio:
 1. Habilidad para interactuar con los miembros de la comunidad, especialmente los padres de sus alumnos, y con sus colegas, con vistas a la elaboración compartida del plan anual del grado a su cargo 29.8%
 2. Conocimientos de los objetivos, los contenidos y los medios previstos en el Plan Curricular del grado a su cargo 26.1%
 3. Habilidad para realizar una observación metódica de los alumnos y administrar las pruebas, técnicas y procedimientos que le permitan alcanzar un conocimiento satisfactorio de los

mismos (individualmente y como grupo) a los fines de la planificación del curso	24.6%
4. Habilidad para trazar el diseño del Plan Anual de Labor Escolar a Nivel del Aula.....	23.7%
5. Conocimiento de las necesidades y de los problemas específicos de la comunidad a que sirve a su escuela, con particular referencia al grupo de alumnos a su cargo	21.3%

IV. Capacidad para planificar las experiencias curriculares a nivel de unidad didáctica

- Muy satisfactorio:

1. Habilidad para incentivar a los alumnos y para interesarlos en la tarea de seleccionar actividades, prever recursos y medios, y proponer iniciativas conducentes al logro de los objetivos educacionales planteados para la unidad	28.9%
2. Conocimiento de las técnicas, fases y procesos para una correcta planificación didáctica	26.1%
3. Habilidad para proponer y formular objetivos educacionales que respondan a las previsiones curriculares, a las necesidades y problemas de la comunidad local y a los intereses y nivel de desarrollo de los niños y/o adultos	22.7%
4. Interés por ahondar en el conocimiento de la psicología de los alumnos (niños y adultos) y en sus dificultades de aprendizaje ...	21.8%

- Poco satisfactorio:

1. Conocimiento de la incidencia de la moderna psicología del aprendizaje en la acción docente.....	20.4%
2. Habilidad para despertar en los alumnos el deseo de apreciar -evaluar- el grado con que han alcanzado a concretar los objetivos propuestos	19.9%

V. Capacidad para conducir el aprendizaje mediante el empleo de métodos y técnicas didácticas variadas para promover la activa participación de los propios alumnos en el proceso de su educación.

- Muy satisfactorio:

1. Comprensión del valor didáctico que debe asignarse a la activa participación de los alumnos en el proceso enseñanza-aprendizaje	44.1%
2. Comprensión de la importancia decisiva que tiene la motivación intrínseca en el proceso enseñanza-aprendizaje	37.0%
3. Interés por estimular la capacidad creadora de los alumnos	33.6%

4. Conocimiento del material didáctico existente en el sistema escolar y en la comunidad 31.3%
5. Interés por enriquecer y mejorar sus técnicas de enseñanza 28.0%
6. Conocimiento de las características, alcances, modalidades y limitaciones específicas de las modernas técnicas para la conducción del aprendizaje (resolución de problemas, proyectos, estudio dirigido, investigación, discusión socializada, trabajo individualizado y de grupo, asignación de tareas, como asimismo las posibilidades de los métodos tradicionales sobre bases renovadas: conferencia o explicación del maestro, exposición del alumno, técnica de la pregunta, del repaso y de la práctica, etc.) 26.1%
7. Comprensión del proceso de comunicación humana 25.1%
8. Habilidad y destreza para elaborar material didáctico y manejar y utilizar elementos técnicos y equipos disponibles 25.1%

- Poco satisfactorio:

1. Comprensión del espíritu y del fundamento científico en que se basan las modernas técnicas para la conducción del aprendizaje ... 21.8%

VI. Capacidad para evaluar los productos del aprendizaje, diseñar pruebas objetivas y promover la autoevaluación de los propios alumnos

- Poco satisfactorio:

1. Habilidad para promover el interés de los alumnos por realizar la autoevaluación de sus logros y actividades como práctica permanente de sus proyectos y realizaciones 30.8%
2. Habilidad para diseñar pruebas de evaluación de nuevo tipo para cubrir todos los objetivos planteados en las más diversas unidades del aprendizaje 30.3%
3. Conocimiento de los diversos medios e instrumentos que utiliza un programa moderno e integral de evaluación 27.0%
4. Comprensión de los conceptos y principios en que se basa la moderna teoría de la evaluación y de los propósitos que persigue..... 25.6%
5. Habilidad para autoevaluar su propia actividad docente en las más diversas situaciones 22.3%
6. Habilidad para utilizar los resultados de la evaluación en el replanteo de su actividad y en la planificación de las siguientes unidades de trabajo..... 19.0%

VII. Capacidad para conducir las actividades educativas y el proceso del aprendizaje en la escuela primaria en el ámbito rural.

• Muy satisfactorio:

1. Actitud abierta y de simpatía hacia la gente que vive y trabaja en el campo 23.7%

• Poco satisfactorio:

1. Conocimiento de la estructura y de la organización de las escuelas rurales de nuestro medio: escuela concentrada, escuela unitaria, escuela nucleada, etc. 45.5%

2. Hábito de utilización, regular y sostenido de las técnicas y de los recursos didácticos específicos para la atención simultánea de clase múltiple a cargo de un solo maestro, a que se ha hecho referencia en los puntos anteriores 45.5%

3. Habilidad para organizar en escuelas rurales con maestros a cargo de clases múltiples, grupos de trabajo de alumnos de diversos niveles para su atención simultánea mediante la utilización de material didáctico ad-hoc 43.9%

4. Conocimiento de la forma en que organizan sus actividades y en que funcionan las escuelas rurales de la zona 44.1%

5. Habilidad para elaborar material didáctico específico para la escuela rural de maestros a cargo de clases múltiples: guiones de trabajo individual, fichas de estudio, cuestionarios de investigación, secuencias curriculares programadas y demás tipos de material para orientar y promover el auto-aprendizaje y la auto-evaluación de los alumnos 42.6%

6. Habilidad para adaptar los contenidos del plan curricular oficial a la reales características y necesidades de la comunidad rural y a los intereses y nivel de desarrollo de los alumnos 38.4%

7. Habilidad para comunicarse con la gente del medio y para motivarlos en torno de proyectos y programas de trabajo compartidos por la escuela y la comunidad 36.0%

8. Conocimiento de la organización de la educación primaria de la zona rural y de los problemas específicos con que se enfrentan los maestros que actúan en el medio 34.1%

9. Conocimiento de algunas de las características básicas de la actividad de la zona, de sus problemas más significativos y de sus implicancias para el desarrollo socio-educativo del medio comunitario local 29.0%

10. Apreciación de la importancia y significación de la vida en la comunidad rural para el desarrollo de los hombres y de los

pueblos 23.2%

11. Interés por ampliar su comprensión de los problemas socio-económicos y culturales de la sociedad rural 22.8%

VIII. Capacidad para conducir las actividades educativas y el proceso del aprendizaje en la escuela primaria en el ámbito suburbano.

- Poco satisfactorio:

1. Habilidad para organizar -en escuelas con maestros a cargo de clases múltiples- grupos de trabajo de alumnos de diversos niveles para su atención simultánea mediante la utilización de material didáctico ad-hoc 45.0%

2. Conocimiento de la estructura y la organización de las respuestas más generalizadas dadas por la escuela del área suburbana de nuestro medio: escuela unitaria, escuela concentrada, escuela nucleada, etc. 42.2%

3. Hábito de utilización, regular y sostenido de las técnicas y de los recursos didácticos específicos para la atención simultánea de clase múltiple a cargo de un sólo maestro, a que se ha hecho referencia en los puntos anteriores 41.2%

4. Conocimiento de la organización de la educación primaria de la zona suburbana y de los problemas específicos con los que se enfrentan los maestros que actúan en el medio 37.4%

5. Conocimiento de la forma en que organizan sus actividades y en que funcionan las escuelas del área suburbana de la zona 34.6%

6. Conocimiento de algunas de las características básicas de la actividad de la zona, de sus problemas más significativos y de sus implicancias para el desarrollo socio-educativo del medio comunitario local 31.8%

7. Habilidad para adaptar los contenidos del plan curricular oficial a las reales características y necesidades de la comunidad del área suburbana y a los intereses y nivel de desarrollo de los alumnos 30.4%

8. Habilidad para elaborar material didáctico específico para la escuela del área suburbana de maestros a cargo de clases múltiples: guiones de trabajo individual, fichas de estudio, cuestionarios de investigación, secuencias curriculares programadas y demás tipos de material para orientar y promover el auto-aprendizaje y la auto-evaluación de los alumnos 28.9%

9. Habilidad para comunicarse con la gente del medio y para motivarlos en torno de proyectos y programas de trabajo

- compartidos por la escuela y la comunidad 28.9%
10. Interés por ampliar su comprensión de los problemas socio-económicos y culturales de la comunidad del área suburbana 23.7%
11. Apreciación de la importancia y significación de la vida en la comunidad del área suburbana para el desarrollo de los hombres y de los pueblos 23.2%
12. Actitud abierta y de simpatía hacia la gente que vive y trabaja en el área suburbana 20.3%

IX. Interés por ampliar su comprensión de los problemas específicos que representan la motivación del aprendizaje para los adultos.

• Muy satisfactorio:

1. Actitud abierta, estimulante y motivadora para la gente en relación con sus inquietudes educativas y anhelos de superación personal 20.8%
2. Apreciación de la significación que tiene en la sociedad dinámica de nuestro tiempo la educación permanente de todos los individuos y grupos sociales que la integran 20.4%

• Poco satisfactorio:

1. Conocimiento de la organización, modalidades y funcionamiento de diversos centros e Instituciones de Educación de Adultos 50.7%
2. Habilidad para manejar las técnicas didácticas apropiadas a la educación de adultos 48.4%
3. Conocimiento de la acción educativa que realizan para adultos las instituciones culturales, deportivas, empresariales, industriales, etc., de la comunidad local 47.9%
4. Conocimiento de los factores que influyen en el aprendizaje de los adultos 39.3%
5. Habilidad para adaptar los contenidos del plan curricular oficial a los requerimientos de la comunidad local y a las reales necesidades y expectativas de los alumnos 39.3%
6. Conocimiento de los problemas específicos que plantea la educación básica de los adultos contemporánea (datos estadísticos sobre el volumen del analfabetismo y semianalfabetismo en diversas áreas socio-culturales, con especial referencia a nuestro país y a la comunidad local 35.5%
7. Habilidad para despertar, mantener y animar el interés de los alumnos en el proceso del aprendizaje y para guiarlos hacia una

- auténtica educación personalizada 29.8%
8. Comprensión del moderno concepto de educación permanente como proceso omnicomprensivo de las más amplias, variables y flexibles ofertas educativas 25.1%

X. Capacidad para comprender y orientar a los alumnos

- Muy satisfactorio:

1. Habilidad para motivar a los alumnos y despertar en ellos el deseo y la determinación de trazarse planes de superación personal en un nivel aspiracional constructivo para su desarrollo 26.0%
2. Conocimiento de los problemas más comunes de aprendizaje (la lecto-escritura, el cálculo, el estudio), sus causas y estrategias para superarlos. Idem problemas de conducta (agresión, mendacidad, etc.) 26.0%
3. Hábito de observar a los alumnos y de evaluar sus propias reacciones como maestro en permanente actitud científica 21.3%
4. Habilidad para observar a los alumnos y registrar los datos más significativos con vistas a su orientación personal y escolar 20.4%

- Poco satisfactorio:

1. Habilidad para tomar contacto oportuno con especialistas y expertos en problemas de desarrollo humano (psicólogos, psiquiatras, etc.) para asesorarse y/o para canalizar la atención del alumno hacia el ámbito que le asegure al mismo una asistencia y una orientación efectiva 36.5%
2. Hábito de practicar con regularidad actividades que concurren a su desarrollo personal y a su equilibrio emocional en los campos de las ciencias y/o las artes, y/o la literatura, y/o los deportes, y/o las artesanías 32.2%
3. Habilidad para entrevistar a los padres de los alumnos y demás integrantes de la comunidad para promover una actitud participativa de los mismos en la búsqueda de pautas de acción que contribuyan al sano desarrollo de los educandos 26.5%
4. Conocimiento de las fuentes, técnicas y registros utilizados en el ámbito escolar para un mejor y más sistemático conocimiento de los alumnos 25.6%

(C)

OPINAN LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD

Consideraciones de los miembros de la comunidad acerca de los maestros y de las conductas que estos desarrollan en sus alumnos

Encuestados: 250

Respecto de cómo ve la comunidad a los maestros y qué conductas ellos desarrollan en sus alumnos. El primer análisis de la información obtenida, permite señalar que los encuestados reconocen como satisfactorio:

- Capacidad para expresarse oralmente en forma clara y precisa en las conversaciones familiares y sociales.
- Destreza para una escritura legible.
- Soltura para resolver operaciones y problemas matemáticos en situaciones habituales de la vida cotidiana.
- Conocimiento de los hechos más importantes de nuestra historia patria y de sus consecuencias para la vida de la comunidad nacional.
- Conocimiento del suelo patrio, sus paisajes y recursos económicos.
- Conocimiento somero y general del ámbito geográfico y las características socio-económicas y culturales de los países.
- Comprensión de los hábitos, las costumbres, los sentimientos, la tradición, las expresiones folklóricas, las expectativas que alientan en el pueblo argentino.
- Apreciación de los ideales y de los valores que definen nuestra nacionalidad.
- Estilo democrático de vida en su relación con los compañeros, sus padres, hermanos y maestros.
- Comprensión de los deberes y derechos que tiene como integrante de la sociedad argentina.
- Actitudes favorables para fortalecer los vínculos de la familia demostrando sentido de comprensión, de responsabilidad, de respeto, de amor fraternal y filial.
- Actitud positiva para participar cooperativamente con sus compañeros, hermanos, amigos, padres, maestros, vecinos, etc. en la solución de los problemas comunes (integrar equipos y colaborar en tareas destinadas a mejorar el ambiente escolar, familiar, comunitario, etc.).
- Sensibilidad social: interés por la suerte de sus compañeros y de la gente que integra la comunidad.
- Capacidad para llevarse bien con los demás, sin renunciar a expresar sus inquietudes, ideas y esperanzas.
- Eficiencia social: habilidad para trabajar y participar en juegos y actividades diversas

con los demás en forma democrática (escuchar con atención, dialogar constructivamente, expresar sus opiniones con sencillez y respeto por los demás, etc.).

- Capacidad para tomar decisiones para elegir entre alternativas diversas y para asumir responsabilidades.
- Conocimientos fundamentales, aunque someros, en el campo de las ciencias y de la tecnología.
- Apreciación de las contribuciones de la ciencia y de la técnica al mayor bienestar social de los hombres.
- Comprensión del valor del trabajo en el mejoramiento de la vida humana (de los pueblos y del individuo).
- Conocimiento de los trabajos y de los esfuerzos que realiza la gente para mejorar su existencia y la de la comunidad lugareña (industria, comercio, transportes, servicios públicos, etc.).
- Actitud positiva y hábito regular de trabajo personal para contribuir al mejoramiento de la vida en el hogar, en la escuela, en el medio comunitario local, etc.
- Habilidad e imaginación para resolver situaciones nuevas.
- Conducta franca, honesta y espontánea (libre de inhibiciones) en su trato con los demás (amigos, compañeros, padres, maestros, vecinos de la comunidad, etc.).
- Interés y entusiasmo por asistir a la escuela.
- Uso constructivo de su tiempo libre (práctica regular de alguna actividad deportiva, artística, artesanal, intelectual, etc.).

No se evidencian diferencias significativas en los ítems referidos a:

- Capacidad para leer en forma inteligente y extraer los hechos y las ideas esenciales en textos corrientes.
- Facilidad para escribir cartas, mensajes e informes en estilo llano, sencillo y de fácil comprensión para los demás.
- Conocimiento de las ideas fundamentales y de los ideales que impulsaron a los próceres de la nacionalidad.
- Comprensión de los hechos históricos de mayor significación para el hombre moderno registrados en el escenario universal.
- Comprensión de las conquistas más importantes alcanzadas por el hombre (a lo largo de todos los tiempos) con vistas a su mayor bienestar social, la libertad, la justicia y la igualdad de oportunidades para todos los seres humanos.
- Conocimiento de los principales hechos, necesidades y problemas socio-económicos y culturales del país, con especial referencia a la comunidad local.
- Interés permanente por ampliar su conocimiento sobre los problemas de la comunidad

en que vive u sobre las ideas, proyectos y realizaciones en marcha para superarlos.

- Curiosidad científica, afán por saber, explorar, investigar.
- Conocimiento y práctica regular de alguna artesanía o labor manual de su interés.
- Conocimiento de las actividades agropecuarias que se realizan en los campos de la zona.
- Habilidad para reunir información -en forma organizada y sistemática- en función de su hipótesis de trabajo (preguntar, buscar ayuda, observar con objetividad, tomar notas, consultar bibliografía y documentación adecuada, seleccionar y resumir datos significativos)
- Habilidad para exponer sus conclusiones ante los demás, en forma sencilla y clara, para discutir ideas fundamentales, sobre la base de los hechos y de los informes que posee.
- Flexibilidad y capacidad para modificar y enriquecer sus puntos de vista frente a nuevos hechos o evidencias que le sean proporcionadas.
- Hábito de trazarse planes y proyectos de superación personal con objetivos realistas accesibles a su experiencia.

Los miembros de la comunidad reconocen como poco satisfactorio lo relacionado con:

- Interés, gusto y hábito para leer regularmente (noticias periodísticas sobre temas de actualidad, revistas especializadas, libros sobre problemas científicos, artes, descubrimientos, novelas selectas, etc.).
- Capacidad para escribir sin errores de ortografía.
- Habilidades y aptitudes para el uso apropiado y eficaz de los medios de comunicación (interpretación, juicio crítico de propagandas, noticias, artículos, etc.).
- Comprensión de la naturaleza de nuestras instituciones y de la organización política previstas en la Constitución Nacional.
- Comprensión de los conceptos científicos fundamentales que sirven de base al mejoramiento de las actividades y técnicas de explotación agropecuarias (estudio de suelos, abonos manejo de agua de riego, sanidad vegetal y animal, etc.).
- Hábito de postergar todo juicio y respuesta precipitada ante situaciones para las cuales no posee suficiente información (duda metódica).
- Habilidad para redactar informes sencillos y concretos, elaborar conclusiones y evaluar resultados.
- Disposición permanente para examinarse críticamente a sí mismo.

Consideraciones de los miembros de la comunidad sobre la interacción maestro-comunidad

En general la opinión de la comunidad juzga satisfactoriamente el papel que desempeña el maestro en relación con el ambiente social.

Los miembros de la comunidad consideran que el docente:

- Tiene conocimiento de la comunidad en que desempeña su tarea docente, en los aspectos más significativos de su desarrollo socio-económico y cultural; sus necesidades, problemas y expectativas fundamentales, instituciones y programas de acción social y educativa, etc.
- Se interesa por la gente del lugar y sus problemas socio-económicos y culturales.
- Demuestra vocación de servicio (participación activa y entusiasta en tareas y en proyectos de instituciones que concurren al bienestar social de la comunidad).
- Es capaz de relacionarse constructivamente con la gente, en términos de mutuo respeto y consideración.
- Participa del trabajo en grupo mediante procedimientos democráticos (realiza aportes constructivos, asume con frecuencia roles de animador y conciliador durante el proceso del trabajo grupal).
- Manifiesta actitud positiva para dialogar con los padres de sus alumnos y para promover encuentros y reuniones periódicas con el propósito de intercambiar ideas y experiencias referidas a la conducción educativa de los niños.
- Su estilo de vida es el propio de un ciudadano integrante de una sociedad democrática.
- Constituye una figura de identificación para los niños, jóvenes y adultos del medio que deseen ser como él.

En lo atinente al status que la comunidad le asigna a las distintas profesiones y la relación con la de Maestro Primario, observamos:

1. Que las Profesiones a las que nuestra comunidad le asigna un primer nivel son:

	Nº de Casos
Médico Cirujano	174
Arquitecto - Ingeniero	146
Abogado	143
Rector Universitario	137
Gerente de Banco - Empresa	133

La Profesión de Maestro Primario en relación a esta clasificación ocupa el décimo segundo lugar con 33 casos.

2. Profesiones o actividades laborales a las que nuestra comunidad asigna un Nivel Terciario:

	Nº de Casos
Técnico	129
Maestro Primario	119
Profesor Secundario	113
Asistente Social	105
Comerciante Propietario	102

3. Actividades o trabajo a las que la comunidad asigna las posiciones más modestas:

	Nº de Casos
Peón	160
Personal de Servicio	165
Vendedor (Empleado)	119
Empleado de Oficina	95
Artesano	86

CONSIDERACIONES QUE SURGEN DE COMPARAR OPINIONES

- Los supervisores y directores de enseñanza primaria muestran -en su mayoría- satisfacción por las conductas que observan en el desempeño profesional de los docentes.
- Los maestros consultados expresan mayoritariamente sentimientos de satisfacción por la conducta desempeñada.
- Los miembros de la comunidad manifiestan su valoración positiva hacia el quehacer del docente aunque lo ubican en una posición profesional media baja.

No obstante esta tendencia positiva de las consideraciones que se obtuvieron, pueden verse coincidencias al identificar como:

Puntos Críticos

La necesidad de:

- Mayor capacitación docente para encarar:
 - El Planeamiento y la conducción del aprendizaje.
(en especial en las Areas de Lengua y Matemática)
 - El Estudio Individual del niño.
(como base para una propuesta metodológica que respete las diferencias individuales)
 - La evaluación de los aprendizajes.
(actitud positiva hacia la evaluación como proceso formativo - formas de concretar la autoevaluación)
 - Las relaciones con la comunidad.
(encontrar maneras de movilizar a los padres y responder a sus intereses)
 - Investigación operativa de los diversos problemas que enfrenta la escuela.
- Ponderar los medios para que el docente alcance una cultura general sólida y sea capaz de elaborar su propio programa de educación permanente (profesional y personal).
- Ampliar en el docente el espectro de opciones para su tiempo libre incentivando sus intereses -no específicamente profesionales- (se subraya el gusto y la práctica de la lectura).
- Jerarquizar la profesión docente desde el mismo sistema educativo y desde el prestigio personal con que respalda su acción cada maestro.
- Ofrecer oportunidades más frecuentes y desafiantes a la capacidad crítica y creativa de los futuros docentes para alentar su desarrollo personal.

Capítulo 4

EVALUACION DE LOS OFRECIIMIENTOS REALES DE LOS INSTITUTOS DE FORMACION DOCENTE

- Observación Institucional

OBSERVACION INSTITUCIONAL

El sector de la Evaluación de los Institutos de Formación Docente se encara como un estudio de casos que sirva más de modelo metodológico para su réplica en cada situación que como una investigación en su forma tradicional.

Se aplica una guía de observación que se propone identificar los objetivos generales y operacionales que contemplan los programas curriculares vigentes y los reales ofrecimientos que llegan a concretar cada uno de los Institutos.

Esta guía se debe aplicar como una suerte de autoevaluación institucional en dos períodos del año (en esta experiencia fue empleada en los meses de junio y octubre) tomándose el segundo período como control de objetividad y confiabilidad de los resultados obtenidos.

En esta investigación las observaciones fueron complementadas con entrevistas a personal directivo, personal docente, especialmente a los responsables de la conducción de las Prácticas de la Enseñanza. Asimismo se buscó participar en algunas clases de evaluación de experiencias de Seminarios, en visitas a escuelas - sedes de prácticas.

El análisis de la información obtenida de ninguna manera intenta muestrear en forma proporcionalmente representativa la realidad de los Institutos de Formación Docente para el Nivel Primario que funcionan en el país, sino llamar la atención sobre las carencias identificadas, elaborando sugerencias y comentarios que surgen de la vida misma en dieciseis Instituciones que en las distintas regiones educativas comparten la desafiante tarea de Formar Docentes.

En torno al objetivo a desarrollar en los futuros docentes:

Capacidad para participar en las actividades del Planeamiento Educativo en el nivel de los organismos centrales del Sistema (Estado Nacional, Provincia, Región o Distrito Federal).

- Está explícito en los planes y programas vigentes:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
1 institución	2 instituciones	13 instituciones

- Los observadores consideran que el currículum real que logran implementar los Institutos desarrollan esta capacidad:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
4 instituciones	2 instituciones	10 instituciones

- Para el logro del mismo el alumno, futuro maestro realiza las siguientes experiencias:

1. Reflexiona críticamente e intercambia frecuentemente sus puntos de vista con los de sus compañeros de estudio, sus profesores y otros agentes de la comunidad acerca de los valores y los ideales propios del ser nacional, en el sentido universal.

- En 12 instituciones -

2. Piensa y cambia opiniones sobre los fines y objetivos generales a cuyo servicio se organiza el sistema educativo de la comunidad nacional (conoce, lee y discute los textos legales que le sirven de base).

- En 12 instituciones -

3. Examina criticamente el rol que debe esperarse de la educación en una sociedad en cambio (aprecia la naturaleza social del proceso educativo).

- En 11 instituciones -

4. Examina criticamente los principios generales a que responde el planeamiento de la educación en una Sociedad Democrática.

- En 10 instituciones -

5. Analiza en forma "espontánea", "ocasional", los problemas socioeconómicos y

culturales de nuestro tiempo, con especial referencia a nuestro medio (apreciar interdependencia y la causalidad múltiple que registran los hechos socioeconómicos y culturales).

- En 9 instituciones -

6. Registra las fases, operaciones y técnicas que se utilizan para el desarrollo integral del proceso de Planeamiento de la Educación en el nivel de los organismos centrales del sistema.

- En 7 instituciones -

7. Analiza en forma metódica y científica, los problemas socioeconómicos y culturales de nuestro tiempo, con especial referencia a nuestro medio (apreciar interdependencia y la causalidad múltiple que registran los hechos socioeconómicos y culturales)

- En 6 instituciones -

8. Compara la estructura, organización y principios generales del sistema educativo argentino con las soluciones adoptadas en otros países.

- En 5 instituciones -

9. Toma contacto con oficinas de Planeamiento de la Educación y/o de otros sectores (a nivel nacional y/o provincial y/o municipal). Observa su organización. Toma nota de las actividades y operaciones que se realizan. Estudia los planes diseñados y en ejecución. Identifica problemas y dificultades.

- En 1 institución -

10. Entrevista a especialistas en Planeamiento (en educación y/o en otros sectores de otros sectores de la acción social). Organiza reuniones de discusión o mesas redondas para intercambiar ideas y dudas sobre la actividad de planificación en general, con especial referencia al sector educativo.

- En ninguna institución -

• Comentario sobre los aspectos carentados identificados:

Se tendería a realizar:

- El intercambio de opiniones con poca frecuencia y limitado a profesores y alumnos.
- Sólo comentarios ocasionales sobre la realidad del medio.
- Estudios teóricos sobre la orientación del sistema educativo y la legislación que lo organiza.
- Análisis teóricos de la misión y funciones de organismos educativos centrales del sistema (incluidas las Oficinas de Planeamiento) las razones alegadas serán en los diversos casos:

- grandes distancias
- falta de presupuesto
- falta de comunicación horizontal y vertical dentro del mismo sistema
- falta de conocimiento de caminos viables para su realización

- Sugerencias:

Acrecentar:

- Estudios sistemáticos y metódicos sobre la realidad educativa, socio-cultural y económica de nuestro tiempo, con especial referencia a la región.
- La elaboración y difusión de material de consulta actualizado y confiable.
- El ejercicio del pensamiento reflexivo y el juicio crítico sobre los fines y objetivos generales que orientan el sistema educativo (leer y discutir textos legales, documentos de base).
- La divulgación por parte de las oficinas de Planeamiento de la acción que encaran y la interiorización por parte de los Institutos de las pautas que orientan la tarea de tales organismos.
- La promoción de cartillas de divulgación, programación de visitas y entrevistas grupales con personal de estos sectores.

En torno al **objetivo** a desarrollar en los futuros docentes:

Capacidad para participar en actividades del Planeamiento Educativo a nivel de la escuela primaria.

- Está explicitado en los planes y programas vigentes:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
3 instituciones	4 instituciones	9 instituciones

- Los observadores consideran que el currículum real que implementan los Institutos desarrollan esta capacidad:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
6 instituciones	5 instituciones	5 instituciones

- Para el logro del mismo el alumno, futuro maestro realiza las siguientes experiencias:

1. Toma conocimiento de las técnicas de evaluación utilizadas por las escuelas del medio.

- En 11 instituciones -

2. Realiza prácticas de trabajo grupal y de planificación cooperativa para sus propios proyectos como alumno - maestro del Instituto (organización de festivales, reuniones culturales, deportivas, excursiones de estudio o recreativas, investigaciones en el medio, etc.).

- En 8 instituciones -

3. Analiza investigaciones referidas a problemas socioeconómicos y educacionales específicos y propios del medio comunitario a que sirve una escuela seleccionada al efecto.

- En 7 instituciones -

4. Realiza sencillas investigaciones referidas a los problemas socioeconómicos y educacionales específicos y propios del medio correspondiente a una escuela.

- En 7 instituciones -

5. Efectúa prácticas de evaluación de los logros y de los procesos de la actividad de planificación realizadas por los propios alumnos del Instituto.

- En 7 instituciones -

6. Identifica -en una escuela dada- los problemas socioeconómicos de su comunidad que afectan más significativamente a la educación del medio (organiza reuniones de discusión para el examen de los mismos, establece un listado de prioridades desde la perspectiva escolar, etc.)

- En 5 instituciones -

7. Toma conocimiento del Plan Operativo de la escuela primaria de referencia para dar una respuesta a los problemas detectados.

- En 4 instituciones -

8. Toma conocimiento de las operaciones y de las etapas cumplidas por la escuela primaria de referencia para elaborar su Plan Operativo anual (Entrevista a directores y maestros. Organiza y desarrolla encuentros y entrevistas. Realiza observaciones en el terreno, etc. Organiza grupos de trabajo y de discusión socializada. Organiza y asiste a seminarios, conferencias, etc.).

- En 4 instituciones -

9. Participa en las actividades de Planificación global y/o parcial que se desarrollan en el propio Instituto de Formación Docente.

- En 2 instituciones -

• Comentarios sobre los aspectos carenciados que se identifican:

Se tendería a:

- Encarar observaciones asistemáticas de la realidad comunitaria que integra la escuela y no investigaciones sistemáticas aunque sencillas.
- Observar dificultades para encarar estos estudios por falta de investigaciones previas, sobre los aspectos socioculturales que estén al alcance de los Institutos.
- Tomar contacto con el personal de la escuela - sede de prácticas sólo a los fines de concretar las clases a dar, pero no con el fin de conocer un proyecto Institucional y sumar esfuerzos para su realización.
- Realizar las prácticas de la enseñanza en una escuela (en varios casos Departamento de Aplicación); ello limitaría las posibilidades de contacto con variadas realidades, necesidades y Proyectos institucionales diversos.
- No buscar la participación de los alumnos futuros docentes en las actividades de Planeamiento del propio Instituto de Formación.

- Sugerencias:

Intensificar:

- La capacitación de los futuros docentes en la aplicación de técnicas de investigación.
- Las investigaciones de carácter exploratorio sobre problemas socio-económicos y educacionales propios de una comunidad local que sirvan para el diagnóstico previo al diseño de Planes Educativos Institucionales.
- La toma de contacto de planes institucionales de las escuelas -sede de prácticas y de las acciones previas y las conducentes al mismo.
- Y más que ello, viabilizar los medios para que los alumnos -futuros docentes- puedan participar en las actividades de Planeamiento global y/o parcial de su propio Instituto de Formación.

En tono al objetivo a desarrollar en los futuros docentes:

Capacidad para planificar las experiencias de aprendizaje en el nivel de aula.

- Está explicitado en los planes y programas vigentes:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
6 instituciones	1 institución	9 instituciones

- Los observadores consideran que el currículum real que implementan los Institutos desarrollan esta capacidad:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
2 instituciones	-	14 instituciones

- Para el logro del mismo el alumno -futuro docente- realiza las siguientes experiencias:
 1. Toma contacto funcional con niños en situaciones diversas. (Participa y/o dirige actividades de grupos de niños en situaciones de juego, organización de paseos o excursiones, organización de encuentros o reuniones sociales, culturales, etc. de carácter infantil, etc.).
- En 13 instituciones -
 2. Toma conocimiento teórico de las técnicas y de los medios accesibles al maestro de grado, para que pueda reunir información válida y significativa sobre sus alumnos -como grupo e individualmente- y durante la etapa de iniciación del curso escolar, con vistas a la elaboración del PLAN ANUAL DEL GRADO. (Pruebas objetivas del rendimiento; autobiografías de los alumnos; encuestas; entrevistas a padres y alumnos); tests sociométricos; tests standarizados; observación sistemática de la conducta de los alumnos en diversas situaciones; registros; escalas de puntuación; inventario de intereses y de personalidad; listas de control, etc.).
- En 11 instituciones -
 3. Examina -críticamente- los objetivos específicos, los contenidos y los medios previstos en el PLAN CURRICULAR correspondiente a un grado determinado de la escuela primaria de la zona elegida al efecto.
- En 11 instituciones -

4. Realiza personalmente prácticas (en forma individual y/o en grupo) del diseño del PLAN ANUAL A NIVEL DEL AULA atendiendo a los elementos de juicio reunidos a tal efecto: análisis de los requerimientos del PLAN CURRICULAR, conocimiento de los alumnos que integran el curso y características y problemas específicos de la comunidad lugareña.

- En 10 instituciones -

5. Analiza el PLAN ANUAL elaborado por el maestro de grado elegido a tal efecto (Examinar las partes y operaciones que integran el PLAN: formulación de los objetivos; acciones previstas: programas específicos para su realización; recursos previstos; organización operativa; evaluación programada, etc.- Toma nota del grado en que consigue compatibilizar: los requerimientos del PLAN CURRICULAR OFICIAL, con la real situación y nivel del grupo de alumnos que integran el grado y los problemas y necesidades específicos de la comunidad a que sirve la escuela).

- En 9 instituciones -

6. Realiza personalmente prácticas de estudios (en forma individual y/o en grupo) sobre los problemas de la comunidad de una escuela de la zona con el propósito de identificar sus necesidades más agudas, detectar sus intereses e inquietudes, sus recursos humanos, económicos y técnicos, con vistas, siempre, a la PLANIFICACION CURRICULAR del grado seleccionado.

- En 7 instituciones -

7. Participa en Seminarios o Grupos de Trabajo para intercambiar ideas, experiencias e información en relación con las dificultades y problemas confrontados para la realización prevista en 4 y actividades conexas.

- En 6 instituciones -

8. Practica la administración de pruebas y la utilización de las técnicas a que se ha hecho referencia en (2).

- En 5 instituciones -

9. Entrévista a especialistas en el área del crecimiento y del desarrollo de los niños (psicólogos, médicos, profesores, maestros, trabajadores sociales, etc.) para lograr una mayor comprensión del conjunto de factores y de causas que están detrás de la conducta de los alumnos.

- En 5 instituciones -

10. Observa -en salas de clase correspondientes a escuelas primarias de la zona- las técnicas y los recursos utilizados por el maestro para reunir información sobre sus alumnos (como grupo e individualmente) con vistas a la elaboración del PLAN ANUAL DEL GRADO.

- En 4 instituciones -

11. Participa en Seminarios o grupos de trabajo con el propósito de intercambiar ideas, experiencias e información en relación con los problemas que confronta sobre el crecimiento, el desarrollo y el aprendizaje de los niños.

- En 4 instituciones -

12. Toma conocimiento de los estudios realizados por la escuela a que se alude en 3.8. para identificar los problemas socio-económicos y culturales de la comunidad a que la misma sirve con vistas a ponderar su implicancia en el quehacer escolar.

- En 4 instituciones -

13. Entrevista a especialistas, profesores y maestros para lograr una mayor comprensión de los problemas que le ha planteado la tarea del diseño del PLAN ANUAL DE LABOR ESCOLAR A NIVEL DEL AULA.

- En 4 instituciones -

14. Realiza el seguimiento y el estudio continuo, dirigido y específico de un niño en particular y, del grupo que integra como actividad central del curso sistemático de psicología y con vistas a ampliar su comprensión de los problemas de crecimiento, desarrollo y aprendizaje de los alumnos. (Registra el efecto que produce sobre el desarrollo del individuo su relación con sus compañeros de clase, con su grupo de amigos, con su maestro, su familia y la escuela en su conjunto. Presta atención cuidadosa a su desarrollo afectivo y su implicancia en el rendimiento intelectual y académico del alumno).

- En 2 instituciones

• Comentarios sobre los aspectos carenciados que se identifican:

Se tenderá a observar:

- Realización de planes anuales y de unidades didácticas sobre perfiles teórico-ideales pero no sobre diagnóstico de grupos escolares reales.
- Falta de participación de los practicantes en tareas de diagnóstico grupal previas a la planificación anual (y ello parecería estar ligado mas que a problemas de formación de los Institutos a carencias en las prácticas de los docentes en ejercicio).
- Poca frecuencia en la administración de instrumentos que permitan elaborar un perfil del grupo escolar. Ello estaría dependiendo por un lado de la falta de personal especializado y/o capacitado en las escuelas -sede de prácticas y por el otro de la falta de conocimiento del practicante en la aplicación de los instrumentos y de la metodología en la interpretación de los datos que se obtienen.
- Falta de aplicación de técnicas de estudio, más activas, que la lectura de textos, para profundizar el conocimiento de la problemática del crecimiento, desarrollo, maduración y aprendizaje en la niñez.

- Sugerencias:

Acrecentar:

- Capacitación en técnicas de diagnóstico grupal que permitan diseñar un plan anual realista y viable.
- Oportunidades de diseñar planes anuales y de unidades didácticas sobre diagnósticos de distintos grupos escolares reales.
- Las prácticas de interpretación -y derivación de propuestas pedagógicas- de la información obtenida a través de sencillas técnicas de diagnóstico.
- Aplicación de técnicas de estudio activas para profundizar el conocimiento de la problemática del crecimiento, desarrollo, maduración y aprendizaje en el niño.
- Las oportunidades de contacto con los niños fuera de la situación formal de práctica (Ej .: organización de los recreos, programación de talleres o actividades co-programáticas, etc.).

En torno al objetivo a desarrollar en los futuros docentes:

Capacidad para planificar las experiencias curriculares a nivel de unidad didáctica.

- Está explícito en los planes y programas vigentes:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
9 instituciones	1 institución	6 instituciones

- Los observadores consideran que el currículum real que implementan los Institutos desarrollan esta capacidad:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
6 instituciones	-	10 instituciones

- Para el logro del mismo el alumno, futuro docente realiza las siguientes experiencias:

1. Identifica los elementos esenciales que integran una UNIDAD DIDACTICA dada, y pondera detenidamente la importancia y la interdependencia de los mismos al servicio de un propósito integrador común.

- En 16 instituciones -

2. Realiza personalmente prácticas -en forma individual y/o en pequeños grupos- del diseño de diversas UNIDADES DIDACTICAS, sobre temas, áreas y niveles curriculares distintos, atendiendo concretamente a las necesidades reales y específicas de los alumnos de escuelas primarias de la zona (nivel de escolaridad, experiencias anteriores, grado que cursan, intereses específicos, condiciones socio-económicas, etc.).

- En 14 instituciones -

3. Aprecia el grado en que las UNIDADES DIDACTICAS en estudio logran establecer coherencia efectiva entre:

a. Los objetivos que plantea la UNIDAD y las reales necesidades educativas detectadas en los alumnos para los cuales está destinada, y

b. Los objetivos de la UNIDAD y las previsiones adoptadas para alcanzarlos (selección de contenidos, actividades del docente y de los alumnos, metodología a

utilizar, recursos de apoyo didáctico, etc.) por una parte; y criterios y pautas para apreciar logros y proceso, por otra.

- En 13 instituciones -

4. Conocimiento e intercambio de ideas con los compañeros del curso, con la guía del Profesor de la materia correspondiente y como parte esencial del desarrollo de la misma, sobre los conceptos y los principios fundamentales en que se base la organización de la UNIDAD DIDACTICA.

- En 12 instituciones -

5. Estudio y discusión socializada (en pequeños grupos y en reuniones plenarias del curso) de modelos de planes de UNIDADES DIDACTICAS disponibles en el medio (elaborados por maestros experimentados de la zona y/o publicados en material impreso ad-hoc).

- En 12 instituciones -

6. Examen crítico en profundidad para establecer las implicaciones prácticas que tiene, para la PLANIFICACION DE LAS UNIDADES DIDACTICAS, la moderna concepción del aprendizaje.

- En 11 instituciones -

7. Intercambia ideas e impresiones personales (en pequeños grupos y en reuniones plenarias del curso) sobre el nivel motivacional que consideran puede lograrse en los alumnos de la escuela primaria en que se desarrolla la UNIDAD DIDACTICA en estudio, atendiendo a las previsiones adoptadas al respecto por el maestro en el correspondiente PLAN (Atención real y efectiva a las necesidades de los alumnos, metodología docente, medios, materiales y recursos a utilizar, participación que tendrán los propios alumnos para el desarrollo de la UNIDAD, etc.).

- En 9 instituciones -

8. Participa en Seminarios y/o Grupos de Trabajo con profesores, maestros y compañeros de curso para intercambiar ideas, experiencias e información referidas a la teoría y a la práctica de la planificación de UNIDADES DIDACTICAS.

- En 9 instituciones -

9. Entrevista a especialistas, profesores y maestros para lograr una mayor información y comprensión de los problemas y de las dificultades que plantea, en la práctica, el diseño de UNIDADES DIDACTICAS ajustadas a los principios y la teoría que le sirve de base.

- En 6 instituciones -

10. Entrevistas a maestros experimentados de la zona para conocer sus opiniones y experiencias en relación con la amplitud con que consideran posible promover la

participación de los alumnos a su cargo, en alguna de las operaciones que comprende el planeamiento de la UNIDAD DIDACTICA.

- En 5 instituciones -

• Comentarios sobre los aspectos carenciados que se identifican:

Se tendería a observar:

- Realización de numerosos diseños de Planificación de experiencias de aprendizaje en este nivel-aula, pero limitadas al grupo-sede de prácticas (en varios casos en Departamentos de Aplicación).
- El intercambio de opiniones o las sesiones de evaluación limitadas a un encuentro personal del alumno con su profesor de prácticas o el maestro del grado-sede.

• Sugerencias:

Acrecentar:

- Realización de prácticas de diseño de planificaciones de experiencias curriculares teniendo en cuenta las variantes que la misma realidad escolar ofrece. Y ésto no sólo en el sentido de adecuarse a escuelas de medios urbanos, suburbanos y rurales sino también en el sentido de que contemplen las variantes de nivel de intereses y rendimiento que en un mismo grupo escolar aparecen (actividades diferenciadas, individualizadas, de recuperación, etc.).
- La revisión de los proyectos programáticos de cada asignatura del Instituto con el fin de lograr mejor coordinación de la preparación de los docentes con las exigencias de su futuro desempeño. Esto es: acrecentar las oportunidades de tratamiento de la didáctica de cada área y/o asignatura: Pero una didáctica para la escuela primaria actual. (Ello subraya la necesidad de que los docentes de los Institutos "vivan" la realidad del nivel primario).
- Oportunidades de trabajo cooperativo entre Profesores y Maestros para encarar las acciones con criterios comunes (formulación de objetivos de unidad, su desdoblamiento en operacionales y concretización en actividades, etc).

En torno al objetivo a desarrollar en los futuros docentes:

Capacidad para conducir el aprendizaje mediante el empleo de métodos y técnicas didácticas variadas para promover la activa participación de los propios alumnos en el proceso.

- Está explicitado en los planes y programas vigentes:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
5 instituciones	-	11 instituciones

- Los observadores consideran que el currículum real que logran implementar los Institutos desarrollan esta capacidad:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
6 instituciones	-	10 instituciones

- Para el logro del mismo el alumno, futuro docente realiza las siguientes experiencias:

1. Evaluación crítica sobre los principios, las características, alcances y reales posibilidades de aplicación -a nivel de la escuela primaria- de las modernas técnicas para la conducción del aprendizaje (resolución de problemas, proyectos, estudio dirigido, investigación, discusión socializada, trabajo individualizado y de grupo, asignación de tareas, como asimismo los métodos tradicionales sobre bases renovadas: "clase", conferencia o explicación del maestro, exposición del alumno, técnica de la pregunta, del repaso y de la práctica activos, etc.).

- En 13 instituciones -

2. Registra cuidadosamente las situaciones de aprendizaje escolar en que se hace evidente una activa y constructiva participación de los alumnos en el proceso, en virtud de la técnica didáctica utilizada y de la habilidad del maestro en el manejo de la misma.

- En 13 instituciones -

3. Observación sistemática, en distintos grados de las escuelas de la zona, en las diversas técnicas utilizadas por los docentes para la conducción del aprendizaje.

- En 12 instituciones -

4. Toma de conocimiento de las técnicas docentes renovadas que se aplican en la escuela moderna para la conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje, en función de los conceptos y principios actuales sobre la forma en que aprenden los niños y los adultos.

- En 11 instituciones -

5. Asume responsabilidades como ayudante de maestros de la zona en calidad de practicantes de tiempo prolongado.

- En 10 instituciones -

6. Aplica con la guía de los profesores del propio Instituto de Formación Docente, y durante el desarrollo de las diversas disciplinas y áreas curriculares, la más amplia variedad de técnicas didácticas que resulten compatibles con los objetivos que correspondan a cada paso.

- En 9 instituciones -

7. Realiza prácticas de microenseñanza para el logro y refuerzo de las diversas habilidades específicas que componen las actividades de la enseñanza.

- En 8 instituciones -

8. Toma conocimiento de las fuentes de material A.V. existentes en el sistema escolar, en la comunidad y en la escuela (equipos y materiales disponibles, agentes a cargo, roles que cumplen, organización del servicio, préstamo, etc.).

- En 8 instituciones -

9. Intercambia ideas y opiniones en relación con las estrategias pedagógicas más adecuadas para asegurar una correcta utilización de los medios A.V.

- En 7 instituciones -

10. Realiza prácticas de la enseñanza, en situaciones específicas, para la utilización funcional de las más amplias y variadas modalidades técnicas estudiadas en su teoría y modalidades operativas.

- En 6 instituciones -

11. Participa en Seminarios, Reuniones de Discusión y/o Grupos de Trabajo con profesores, maestros y compañeros de curso para intercambiar ideas, experiencias e información referidas a los principios, fundamentos teóricos y a las técnicas didácticas renovadas vigentes en la escuela moderna para la conducción del aprendizaje, y para evaluar el grado en que las mismas contribuyen -en forma efectiva y real- a promover el autoaprendizaje de los alumnos, bajo la guía experta del maestro.

- En 5 instituciones -

12. Reflexiona sobre los problemas y las barreras que obstaculizan la comunicación entre los seres humanos.

- En 5 instituciones -

13. Entrevista a maestros experimentados en la zona para lograr información sobre sus opiniones y evaluaciones referidas a sus experiencias en la utilización de las diversas técnicas de la escuela moderna para la conducción del aprendizaje de los alumnos, con la activa participación de los mismos.

- En 4 instituciones -

• Comentarios sobre los aspectos carenciados que se identifican:

Se tendería a observar uno de los niveles más bajos de satisfacción de los observadores porque descubren:

- Realización de estudios teóricos sobre metodología de la Enseñanza-Aprendizaje; análisis críticos que no llegan a concretarse en aplicaciones prácticas.
- Observaciones sistemáticas en distintos grados pero no de diversidad de técnicas y recursos que ofrece hoy la moderna concepción didáctica.
- Poca frecuencia en el intercambio de ideas y opiniones sobre estrategias docentes y su posible adecuación a específicas situaciones que caracterizan la región.

• Sugerencias:

Acrecentar:

- Realización de experiencias prácticas de aplicación de métodos, técnicas y recursos no clásicos o menos convencionales.
- Oportunidades de autoevaluación individual y en grupos de esas aplicaciones experimentales de modernas metodologías.
- Experiencias de microenseñanza y su correspondiente análisis evaluativo para el desarrollo de habilidades específicas que componen las actividades de la enseñanza. (Actividad que debería ser frecuente en el área de las didácticas en los Institutos).
- Los refuerzos incentivadores para promover la actualización metodológica del Personal de los Institutos.
- Canales fluídos de comunicación entre los Institutos de Formación de Docentes, escuelas experimentales de la región, oficiales y privadas, organismos de Planeamiento y Conducción, personal especialmente valioso identificado por los supervisores.

- El intercambio de opiniones sobre estrategias docentes y sin adecuación y/o adaptación a la realidad que ofrece la región a la que pertenece el futuro docente. (Esto supone proponer su análisis crítico de las innovaciones que llegan a todo maestro y que éste debe saber juzgar.).

En torno al **objetivo** a desarrollar en los futuros maestros:

Capacidad para evaluar los procesos y productos del aprendizaje, diseñar pruebas y promover la autoevaluación de los propios alumnos.

- Está explicitado en los planes y programas vigentes:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
2 instituciones	1 institución	13 instituciones

- Los observadores consideran que el currículum real que implementan los Institutos desarrollan esta capacidad:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
3 instituciones	2 instituciones	11 instituciones

- Para el logro del mismo el alumno, futuro docente realiza las siguientes experiencias:

1. Examina críticamente los diversos medios e instrumentos de evaluación utilizados por la educación moderna y evalúa sus ventajas y limitaciones, y sus reales posibilidades de aplicación en las escuelas primarias,

- En 14 instituciones -

2. Toma conocimiento del concepto de evaluación en la moderna teoría educativa, de los propósitos que persigue y de los principios en que se basa.

- En 13 instituciones -

3. Diseña pruebas de evaluación y las aplica en las escuelas primarias de la zona, en conexión con sus prácticas de la enseñanza.

- En 13 instituciones -

4. Diseña instrumentos de evaluación centrados en la observación (lista de control, escalas, etc.).

- En 8 instituciones -

5. Participa en experiencias personales de AUTOEVALUACION durante el desarrollo de las actividades curriculares del propio Instituto de Formación Docente de que es alumno.

- En 4 instituciones -

6. Entrevista a profesores y maestros experimentados de la zona para informarse sobre sus opiniones y experiencias en relación con la administración de pruebas de evaluación de nuevo tipo.

- En 4 instituciones -

7. Diseña planes correctivos sobre resultados de la evaluación:

- a) ejercicios graduados, trabajos individualizados
- b) recuperación

- En 2 instituciones -

- Comentarios sobre los aspectos carenciados que se identifican:

Se tendería a observar: (y originar uno de los niveles más bajos de satisfacción).

- Estudios teóricos abundantes sobre el tema de evaluación, sus instrumentos conceptos y principios.
- Realización de diseños de instrumentos de evaluación correspondientes a los temas de clases prácticas; ello llevaría al problema de encarar la evaluación centrados en el área del conocimiento y no responder más que a un criterio de evaluación sumativa.
- Escasos diseños de instrumentos de evaluación basados en la observación de la conducta del alumno (sólo en la mitad de las Instituciones).
- La falta de oportunidades de vivir experiencias de autoevaluación durante la propia formación; ello limitaría la posibilidad del futuro docente de encarar un proceso de evaluación que lleve a los niños a ir conociéndose a sí mismos y siendo capaces de evaluarse.
- La carencia grave en la práctica de tomar en cuenta los resultados de la evaluación para diseñar planes pedagógicos adecuados a las necesidades de cada grupo y subgrupo. Esto coincidiría con lo apuntado más arriba ya que es una prueba más de la idea de tomar la evaluación como proceso final y no de diagnóstico, de proceso y que por tal que sirva para tomar decisiones.

- Sugerencias:

Acrecentar:

- Estudios teórico-prácticos sobre la problemática de la evaluación que sirvan para tomar conciencia del proceso como incorporado al proceso mismo de

Enseñanza-Aprendizaje.

- Oportunidades de diseñar instrumentos de evaluación que se apliquen a objetivos de Unidades y no de clase.
- Intercambio de experiencias y opiniones sobre instrumentos diseñados y aplicados.
- Experiencias de diseñar planes pedagógicos correctivos sobre resultados de evaluaciones practicadas (propuesta de ejercicios graduados, trabajos individualizados, recuperación).
- Observaciones de docentes en ejercicio que emprendan un proceso evaluativo integral, cooperativo, formativo.
- Las propias experiencias -como alumno- del futuro maestro en el área de la evaluación: que viva situaciones en donde se apliquen variados instrumentos, que participe en la elaboración de listas de control o guías que sirvan para evaluar su propia conducta, que tenga oportunidades frecuentes de autoevaluarse y cotejar sus impresiones.

En torno al objetivo a desarrollar en los futuros docentes:

Capacidad para conducir las actividades educativas y el proceso del aprendizaje en la escuela primaria rural.

- Está explicitado en los planes y programas vigentes:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
3 instituciones	3 instituciones	10 instituciones

- Los observadores consideran que el currículum real que implementan los Institutos desarrollan esta capacidad :

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
3 instituciones	6 instituciones	7 instituciones

- Para el logro del mismo el alumno, futuro docente realiza las siguientes experiencias:

1. Toma conocimiento de los problemas específicos que confronta la educación primaria en el medio rural y de la estructura y características organizativas propias de las respuestas más generalizadas dadas a la situación: escuela unitaria, escuela nucleada, escuela de concentración, etc.

- En 7 instituciones -

2. Participa en Seminario, Reuniones de Discusión y/o Tallares de Trabajo con profesores, maestros y compañeros de curso para intercambiar ideas, experiencias e informaciones referidas por ejemplo a temas como los siguientes:

- a. Formas de organización de la escuela rural que resulte más propicia para la zona atendiendo a sus características y reales posibilidades de implementación.
- b. Características técnicas del material didáctico aconsejable para conducir el aprendizaje en escuelas rurales de clase múltiple.
- c. Estrategias para favorecer una más estrecha y fecunda interacción de la escuela y la comunidad rural.

- En 7 instituciones -

3. Visita establecimientos de enseñanza primaria en el medio rural de la zona y observa

su organización y funcionamiento.

- En 6 instituciones -

4. Realiza prácticas de microenseñanza para el logro y el refuerzo de las diversas habilidades específicas que componen la enseñanza primaria en el medio rural.

- En 6 instituciones -

5. Asume responsabilidades como maestro ayudante en escuelas primarias rurales de la zona en calidad de practicante internado.

- En 5 instituciones -

6. Estudia las características socio-económicas y educativas propias de la zona rural correspondiente a la escuela seleccionada al efecto.

- En 5 instituciones -

7. Examina las características fundamentales de las técnicas y del material didáctico que utiliza el maestro rural a cargo de clase múltiple para la atención simultánea de alumnos que cursan grados y registran niveles pedagógicos diversos, mediante procedimientos de enseñanza individualizada y/o pequeños grupos con similares dificultades (guiones de trabajo individual, fichas de estudio, cuestionarios de investigación, secuencias curriculares programadas o semi-programadas, y demás formas de material para orientar y promover el auto-aprendizaje y la autoevaluación de los alumnos).

- En 4 instituciones -

8. Elabora con la guía del maestro titular de la escuela rural y del profesor de didáctica del Instituto, materiales específicos, unidades y guiones didácticos, para el desarrollo curricular en el correspondiente establecimiento primario, en consonancia con lo señalado en 7.

- En 4 instituciones -

9. Toma contacto informal con vecinos, padres de alumnos, jóvenes del medio y con organizaciones de la comunidad (cooperadora escolar, cooperativas agrarias, clubes, entidades culturales, etc.) con el propósito de conocer sus opiniones, ideas y expectativas en relación con la educación en el medio rural.

- En 4 instituciones -

10. Aprecia críticamente el grado en que el currículum en desarrollo en las escuelas rurales de la zona responde a las características y necesidades socio-económicas y culturales de la comunidad a que sirven.

- En 4 instituciones -

- Comentarios sobre los aspectos careciados que se identifican:

Se detecta uno de los índices más bajos de satisfacción pues tendería a observarse:

- Insuficiencias en la explicitación de este objetivo en las propuestas curriculares oficiales y -casi total correspondencia- con las dificultades o limitaciones de los Institutos de llevarlo a la práctica.
- Falta de realización de experiencias conducentes a este objetivo en más de la mitad de las instituciones observadas. Cuando se identifica una actividad que comparten los alumnos, futuros maestros en poco menos de la mitad de los casos ésta, está referida a la toma de conocimiento de los problemas educativos del área y a participar en un Seminario sobre el tema. (Seminarios optativos para la Institución).
- Escasas oportunidades de toma de contacto real con la problemática a través de visitas, entrevistas, observaciones y prácticas, a pesar de reconocerse que los egresados de la mayor parte de los Institutos observados son requeridos en zonas rurales del país.
- Carencias graves en la preparación metodológica del futuro maestro como para que afronte posteriormente la conducción simultánea de grados.

- **Sugerencias:**

- Acrecentar:

- Las explicitaciones claras y precisas en torno a este objetivo y su área problemática, en las propuestas curriculares.
 - La jerarquización en los ofrecimientos reales de las experiencias enunciadas u otras que deriven de los objetivos operacionales.
 - Oportunidades de toma de contacto real con la problemática de la educación rural.
 - La capacitación teórico - práctica de los futuros docentes en las técnicas y recursos didácticos que utiliza el maestro a cargo de atención simultánea de grados (procedimientos individualizados y/o en pequeños grupos, guiones de trabajo, fichas de estudio, cuestionarios de investigación, secuencias curriculares programadas o semi-programadas, etc.).
 - Estadías de los futuros docentes en escuelas con atención simultánea de grados.
 - Canales de comunicación interprovinciales para que se elaboren programas de intercambio estudiantil de futuros maestros que realicen estadías en zonas rurales desfavorables.
 - Presupuestos, con partidas específicas, para realizar visitas a escuelas de zonas rurales.

En torno al objetivo a desarrollar en los futuros docentes:

Capacidad para conducir las actividades educativas y el proceso del aprendizaje en la escuela primaria suburbana.

- Está explicitado en los planes y programas vigentes:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
5 instituciones	7 instituciones	4 instituciones

- Los observadores consideran que el currículum real que implementan los Institutos desarrollan esta capacidad:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
8 instituciones	6 instituciones	2 instituciones

- Para el logro del mismo el alumno, futuro docente realiza las siguientes experiencias:

1. Visita establecimiento de enseñanza primaria en la zona suburbana y observa su organización y funcionamiento.

- En 8 instituciones -

2. Estudia las características socio-económicas y educativas propias de la zona suburbana correspondiente a la escuela seleccionada al efecto.

- En 8 instituciones -

3. Aprecia críticamente el grado en que el currículum en desarrollo en las escuelas de áreas suburbanas responde a las características y necesidades socio-económicas y culturales de la comunidad a que sirven.

- En 8 instituciones -

4. Realiza prácticas de microenseñanza para el logro y el refuerzo de las diversas habilidades específicas que componen la enseñanza primaria en la zona suburbana.

- En 7 instituciones -

5. Participa en Seminarios, Reuniones de Discusión y/o Talleres de Trabajo con profesores, maestros y compañeros de curso para intercambiar ideas, experiencias e

informaciones referidas por ejemplo a temas como los siguientes:

- a. Formas de organización de escuelas suburbanas que resulte más propicia para la zona atendiendo a sus características y reales posibilidades de implementación.
- b. Estrategias para favorecer una más estrecha y fecunda interacción de la escuela y la comunidad suburbana.

- En 7 instituciones -

6. Asume responsabilidades como maestro ayudante en escuelas primarias suburbanas en calidad de practicante residentes.

- En 6 instituciones -

7. Elabora con la guía del maestro titular de la escuela suburbana y del profesor de didáctica del Instituto, materiales específicos -unidades y guiones didácticos, para el desarrollo curricular en el correspondiente establecimiento primario, en consonancia con lo señalado en 6.

- En 6 instituciones -

8. Toma contacto informal con vecinos, padres de alumnos, jóvenes del medio y con organizaciones de la comunidad (cooperadora escolar, cooperativas agrarias, clubes, entidades culturales, etc.) con el propósito de conocer sus opiniones, ideas y expectativas en relación con la educación en zonas suburbanas.

- En 6 instituciones -

9. Toma conocimiento de los problemas específicos que confronta la educación primaria en el medio suburbano y de la estructura y características organizativas propias de las respuestas más generalizadas dadas a la situación escuela nucleada, escuela de concentración, etc.

- En 5 instituciones -

• Comentarios sobre los aspectos carenciados que se identifican:

Nuevamente se identifica uno de los niveles más altos de insatisfacción de los observadores.

Se tendería a registrar:

- Falta de explicitación clara y precisa de esta área en los programas curriculares oficiales, no obstante ser un fenómeno social la tendencia a las concentraciones poblacionales recientes en los alrededores de las grandes ciudades.
- Una preocupación de los Institutos por cubrir esa carencia anotada, ya que a pesar de no figurar en los Programas Oficiales tres instituciones incorporan su tratamiento en la realidad.
- En la mitad de las Instituciones alguna actividad relacionada con el objetivo.
- Escasas oportunidades de toma de contacto real con la problemática a través de

visitas, entrevistas, observaciones y prácticas, a pesar de reconocerse que los egresados de la mayor parte de los Institutos observados inician el ejercicio de su profesión en zonas "suburbanas".

- Carencias en el tratamiento, estudio y práctica de estrategias para favorecer una más estrecha y fecunda interacción escuela-comunidad.
- Deficiencias graves en la preparación metodológica de los futuros maestros para que lleguen a participar activamente en escuelas "nucleadas", de "concentración" u otras formas de dar respuesta a la realidad.

• **Sugerencias:**

Acrecentar:

- Explicitación clara y concisa de esta área en los programas curriculares oficiales.
- Jerarquizar su tratamiento en los ofrecimientos reales de los Institutos.
- Oportunidades de toma de contacto real con la problemática de la educación en zonas suburbanas.
- Acrecentar oportunidades de los alumnos de los Institutos para que asuman responsabilidades en escuelas primarias "suburbanas" como practicantes residentes.
- Participación de los futuros maestros en actividades de acercamiento de la escuela a la comunidad (contactos informales con vecinos, padres, jóvenes y organizaciones de la comunidad).
- La preparación metodológica del futuro maestro (elabore guías didácticas, diseñe material de ejercitación) apropiado para la realidad de un establecimiento escolar primario de ubicación suburbana.

En torno al objetivo a desarrollar en los futuros docentes:

Capacidad para incentivar y conducir el aprendizaje de los adultos con vistas a la educación básica y permanente de los mismos.

- Está explicitado en los planes y programas vigentes:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
1 institución	6 instituciones	9 instituciones

- Los observadores consideran que el currículum real que implementan los Institutos desarrollan esta capacidad:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
-	10 instituciones	6 instituciones

- Para el logro del mismo el alumno, futuro docente realiza las siguientes experiencias:

1. Reflexiona sobre los alcances y las implicaciones de la moderna concepción de educación permanente.

- En 6 instituciones -

2. Toma conocimiento de los problemas específicos que plantea la educación básica de adultos en la sociedad contemporánea (datos estadísticos sobre el volumen del analfabetismo en diversas áreas socio-culturales, con especial referencia a nuestro país y la comunidad local; implicaciones del problema para una sociedad democrática; programas y estrategias implementados y/o en desarrollo para eliminar el analfabetismo; evaluación de sus dificultades, costos y fracasos, posibles soluciones, etc.).

- En 4 instituciones -

3. Visita los Centros de Enseñanza para adultos y observa su organización y funcionamiento.

En 4 instituciones -

4. Estudia el perfil psicológico del adolescente y del adulto.

-En 3 instituciones -

5. Analiza los lineamientos esenciales del plan curricular que desarrollan los Centros de Educación de Adultos de la zona y aprecia el grado en que responden a las necesidades e intereses de los alumnos.

- En 2 instituciones -

6. Investiga la acción educativa que realizan para adultos diversas instituciones culturales, deportivas, empresariales, comerciales, etc., pertenecientes a la comunidad local.

- En 1 institución -

7. Examina las técnicas y el material didáctico que utiliza el maestro en los Centros de Educación de Adultos y la flexibilidad de su implementación con vistas a una auténtica educación personalizada.

- En 1 institución -

8. Participa en Seminarios, reuniones de discusión y/o talleres de trabajo con profesores, especialistas en educación de adultos, maestros y compañeros de curso para intercambiar ideas, experiencias e informaciones referidas, por ejemplo a temas como los siguientes:

- a. Problemática de la educación de adultos en nuestro tiempo, con especial referencia al medio local.
- b. Naturaleza, alcances y modalidades de educación para adultos implicados en la moderna concepción de la educación permanente.
- c. Curriculum, organización, tecnología y material didáctico para una renovada concepción de la educación de adultos.

- En 1 institución -

• Comentarios sobre los aspectos carenciados que se identifican:

Es ésta otra de las áreas menos contemplada y los observadores muestran amplia insatisfacción en torno a su cumplimiento, que resultaría limitado a la participación de un reducido número de profesores y de alumnos que cursan un seminario específico -optativo para la Institución-.

• Sugerencias:

Debería decidirse si esta área integra la formación general básica del maestro primario o si configura una especialización.

En el primer caso debería incorporarse explícita y ampliamente su estudio a los planes oficiales y en el segundo considerarse la organización de esta planificación sectorial, como una orientación pedagógica con la rigurosidad que merece.

Eligiéndose la primera alternativa debería acrecentarse:

- El material informativo para manejo de docentes y alumnos de los Institutos.

- Visitas, entrevistas y otras formas de intercambiar ideas y conocer experiencias en el área.
- El análisis de los lineamientos del programa curricular para Adultos y el examen de las técnicas, procedimientos y recursos didácticos que utiliza el docente de los Centros de Educación de Adultos.

Eligiéndose la segunda alternativa no se mencionaría como objetivo “capacidad para conducir el aprendizaje de los adultos” . . . pero igualmente parecería aconsejable que el futuro maestro tomara contacto con la problemática, estudiara sus características y fundamentos y de esa forma viera él mismo incentivadas sus inquietudes en torno al tema. Se trataría de una “toma de conciencia” . . . siendo aconsejable acrecentar:

- La reflexión sobre implicancias de la educación permanente.
- El examen crítico de los problemas específicos que plantea la educación de adultos (datos estadísticos, programas y estrategias implementadas, evaluación de las dificultades).
- El estudio sobre el perfil psicológico del adolescente y el adulto.

En torno al objetivo a desarrollar en los futuros docentes:

Capacidad para comprender a los alumnos y brindarles ayuda útil con vistas a la formación de conductas constructivas y al desarrollo sano de su personalidad sobre la base de la propia comprensión de parte del maestro.

- Está explicitado en los planes y programas vigentes:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
4 instituciones	2 instituciones	10 instituciones

- Los observadores consideran que el currículum real que implementan los Institutos desarrollan esta capacidad:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
5 instituciones	1 institución	10 instituciones

- Para el logro del mismo el alumno, futuro docente realiza las siguientes experiencias:

1. Participa de las actividades del Instituto en un clima socio-emocional acogedor, permisivo y estimulante, en el que las relaciones humanas democráticas de los compañeros de curso entre sí, de los alumnos con los profesores y del Instituto en su conjunto con la comunidad toda.

- En 13 instituciones -

2. Toma conocimiento de los conceptos y principios psicológicos en que se fundamenta la concepción dinámica sobre el crecimiento y el desarrollo humano en nuestro tiempo, y del influjo recíproco y circular de los condicionamientos biológicos y culturales del individuo en la formación de su personalidad (como parte integrante y objetivo central de las actividades curriculares correspondientes al área de la psicología educacional, de la sociología de la educación y de la antropología cultural).

- En 12 instituciones -

3. Desarrolla con regularidad actividades recreativas y expresivas estimuladas por el propio Instituto de Formación Docente, en coordinación con entidades específicas

del medio comunitario.

- En 11 instituciones -

4. Recibe apoyo psicológico y orientación educativa personal de parte de profesores, expertos, psicólogos y de agentes especializados en técnicas de orientación en el propio Instituto de Formación Docente, con vistas a favorecer su creciente comprensión de sí mismo y para prestarle ayuda oportuna en la toma de sus decisiones y en la adopción de los planes de superación personal que mejor convengan al desarrollo de su personalidad y de su salud mental.

- En 10 instituciones -

- Comentarios sobre los aspectos carenciados que se identifican:

Se tendería a observar:

- Falta de incorporación de las actividades correspondientes al área de la antropología cultural.
- Carencias en la creación de un clima socio-emocional acogedor en varios Institutos (se identifican como obstáculos: el número de secciones, renovación constante del cuerpo de profesores, multiplicidad de tareas de los docentes que dificultan su participación en la vida institucional, etc.).
- Falta de organización del proceso de orientación personal, educativa y vocacional. Este queda librado al apoyo que algunos miembros del personal docente y directivo puedan brindar (aquí el "poder" está queriendo englobar el "saber, el saber hacer y el querer hacer" que en términos de orientación se aleja de los contactos intuitivos y esporádicos para comprometerse con un proceso integral, científico y cooperativo).
- Deficiencias graves en la articulación de los Institutos con la comunidad en la que se hallan insertos.
- Falta de estimulación para concretarse las actividades, que encaradas por los alumnos, futuros maestros, coordinen esfuerzos con entidades específicas del medio.

- Sugerencias:

Acrecentar:

- Dotación de servicios auxiliares de apoyo psicopedagógico -en los Institutos- que inicien y encauzen el proceso de orientación de los alumnos, futuros docentes (la auto-orientación es la base de la dirección del proceso de orientación).
- Designación de personal específico para dirigir los Institutos (varios son los casos en que un mismo directivo coordina la labor de diversas modalidades y hasta 2 ó 3 turmos de funcionamiento del establecimiento)
- Tratamiento teórico-práctico de contenidos psicosociales (estudio del

comportamiento humano, relaciones interpersonales, fuerza educativa de los grupos).

- Las horas de contacto de los futuros maestros con niños escolares (la coincidencia de turnos sería el ideal, si ello no es posible deben programarse más horas de permanencia en escuelas coordinando actividades recreativas, de relación con la comunidad, etc.).
- Organización de actividades culturales y recreativas en los Institutos con participación de todos.
- Acrecentar las actividades de los alumnos de los Institutos en coordinación con Instituciones de la Comunidad (que en esta tarea sean crecientes las responsabilidades de los profesores para no sobrecargar de funciones a los directivos).

En torno al **objetivo** a desarrollar en los futuros docentes:

Capacidad para promover y liderar la actividad grupal de los alumnos y de los integrantes de la comunidad educativa sobre la base de la propia habilidad para trabajar en grupo en actitud y con procedimientos democráticos.

- Está explicitado en los planes y programas vigentes:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
4 instituciones	2 instituciones	10 instituciones

- Los observadores consideran que el currículum real que implementan los Institutos desarrollan esta capacidad:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
5 instituciones	2 instituciones	9 instituciones

- Para el logro del mismo el alumno, futuro docente realiza las siguientes experiencias:

1. Toma conocimiento de los principios científicos que explican la conducta humana en “pequeños grupos” y los fundamentos psicológicos inscriptos en la DINAMICA DE GRUPO (como parte integrante de la actividad curricular en el área de la psicología social, de la sociología y de la psicología educacional.

- En 12 instituciones -

2. Examina el poder educativo del “pequeño grupo” y su influencia en el desarrollo humano.

- En 12 instituciones -

3. Precisa las características fundamentales del grupo democrático.

- En 11 instituciones -

4. Analiza el rol que asume el líder en un grupo democrático y subraya las características de personalidad exigibles para su desempeño eficiente.

- En 11 instituciones -

5. Examina las características específicas de las diversas técnicas de trabajo grupal

(simposio, mesa redonda, panel, grupo de discusión, seminario, taller de trabajo, "Phillips 66", etc.), y evalúa sus ventajas y limitaciones para su aplicación en el ámbito educacional.

- En 11 instituciones -

6. Identifica los diversos roles que puede asumir el individuo en el grupo y señala las condiciones que lo constituyen en un buen participante de la acción común.

- En 9 instituciones -

7. Observa -cuando ello sea posible- grupos en acción (en salas de clase, niños organizando sus juegos; reuniones de comisiones directivas en entidades culturales y deportivas, de cooperativas y asociaciones cooperadoras, asambleas y plenarios, comisiones de trabajo, etc.), con el propósito de identificar los roles que desempeñan sus miembros; y evalúa luego el grado de participación de los integrantes en las tareas en desarrollo, como asimismo las formas y mecanismos utilizados para la adopción de decisiones, clima socio-emocional imperante, etc.

- En 7 instituciones -

8. Utiliza durante la práctica de la enseñanza en las escuelas primarias de la zona, diversas técnicas de trabajo grupal aplicables a cada situación específica con que se enfrenta (nivel académico de los alumnos, contenido y objetivos de la clase, experiencias anteriores de los educandos, etc.).

- En 7 instituciones -

9. Utiliza en toda oportunidad propicia, durante el desarrollo de las actividades curriculares del Instituto y los proyectos de todo orden que asuma el maestro-alumno y con la guía y asesoramiento de los profesores correspondientes, las técnicas grupales que mejor convengan a la situación.

- En 6 instituciones -

• Comentarios sobre los aspectos más carenciados:

Se tendería a observar:

- Realización de estudios teóricos sobre el tema (conocer principios, examinar efecto educador del grupo, caracterizar grupos según formas de liderazgo, analizar características de diversas técnicas de dinámica grupal, etc.) pero no experiencias vivenciales sobre estos mismos aspectos en situaciones concretas. Ello provocaría una falta de desarrollo del objetivo analizado pues los alumnos, futuros docentes no han tenido abundantes y ricas oportunidades para desarrollar ellos mismos habilidad para trabajar en grupos y asumir actitudes democráticas.
- Aplicación en las situaciones de prácticas de técnicas de dinámica grupal sin un criterio fundado en la elección de las mismas, sin un análisis evaluativo de la realización de la técnica, sin un plan muy elaborado de los recursos de conducción que deben

desplegarse.

- **Sugerencias:**

Acrecentar:

- La experiencia del alumno de los Institutos en la participación de tareas grupales -académicas y no-.
- Oportunidades en que se evalúe el desempeño de los grupos y los roles individuales que se han jugado en situaciones concretas.
- Experiencias de microenseñanza para el desarrollo de habilidades específicas de conducción de grupos.
- El estudio del espectro de técnicas de dinámica grupal que pueden aplicarse en educación generando una actitud reflexiva, crítica en la elección de la técnica adecuada a cada situación.
- Oportunidades de intercambio de ideas, experiencias e información referidas a los aspectos teórico-prácticos de la dinámica espontánea de los grupos y los efectos de la aplicación de técnicas.

En torno al objetivo a desarrollar en los futuros docentes:

Capacidad para promover relaciones socio-educativas integradoras entre la escuela y la comunidad.

- Está explicitado en los planes y programas vigentes:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
4 instituciones	1 institución	11 instituciones

- Los observadores consideran que el currículum real que implementan los Institutos desarrollan esta capacidad:

SI	NO	SOLO PARCIALMENTE
3 instituciones	-	13 instituciones

- Para el logro del mismo el alumno, futuro docente realiza las siguientes experiencias:

1. Aprecia la importancia que tiene la participación en pequeños grupos democráticos para la formación de actitudes socialmente integradoras.

- En 13 instituciones -

2. Intercambia ideas con profesores y compañeros de curso sobre la importancia que tiene para la educación un grado de coherencia mínimo y la unidad en sus líneas fundamentales, del universo psicológico en que crecen y se desarrollan los niños.

- En 12 instituciones -

3. Toma conocimiento de las valoraciones y de las pautas culturales que originan actitudes y acciones educativas contrarias y aún conflictivas en la escuela y la comunidad.

- En 10 instituciones -

4. Identifica las necesidades psicológicas de las personas, de participar en acciones que tienden al bien común, etc. indispensables para favorecer la integración de los grupos humanos.

- En 10 instituciones -

5. Participa activamente en actividades y proyectos tendientes a fortalecer las

relaciones socio-educativas del propio Instituto de Formación Docente y la comunidad.

- En 8 instituciones -

6. Visita escuelas de la zona con el propósito de informarse de los medios de que se valen los docentes para ampliar su conocimiento de la comunidad local y para identificar los recursos humanos, técnicos y materiales disponibles en el mismo con vistas al enriquecimiento del currículum.

- En 7 instituciones -

7. Analiza la acción que cumplen en la escuela las instituciones co-escolares (cooperadoras, cooperativas, clubes de madres, centros de ex-alumnos, etc.).

- En 7 instituciones -

8. Examina las posibilidades prácticas de promover y/o intensificar la participación de los padres y demás integrantes de la comunidad en la planificación y acción escolar, tanto a nivel de la escuela como del aula.

- En 6 instituciones -

9. Entrevista a vecinos y padres de alumnos que concurren a escuelas oficiales y privadas de la zona para informarse del grado en que tienen oportunidad de participar en la actividad escolar y de las causas que impiden o dificultan una mayor intervención en el quehacer educativo.

- En 6 instituciones -

10. Toma conocimiento de las iniciativas y de los programas adoptados a nivel de la escuela y de la comunidad para favorecer un mayor conocimiento entre sí de padres y maestros (visitas domiciliarias, entrevistas personales, excursiones, reuniones parciales de grupo de padres con el maestro de grado correspondiente, visitas extraescolares en la escuela, etc.).

- En 6 instituciones -

11. Evalúa la importancia y profundidad de las relaciones que mantiene la escuela con los diversos organismos de la comunidad (establecimientos educativos, de los diversos niveles y especialidades, centros culturales, academias, entidades deportivas, agrupaciones artísticas, la industria y el comercio y organismos y agencias gubernamentales, etc.), con vistas a la coordinación de acciones y a la implementación de proyectos educativos y sociales a nivel global de la comunidad local.

- En 4 instituciones -

12. Realiza prácticas de entrenamiento en entrevistas a padres y coordinación de reuniones con padres.

- En 3 instituciones -

- Comentarios sobre los aspectos carenciados que se identifican:

Crece la insatisfacción de los observadores pues el plan oficial dice muy poco y las acciones que se encaran surgen de la meritaria labor de los propios Institutos.

Se tendería a observar:

- Realización de estudios teóricos sobre el tema que llevarían al futuro maestro a tomar conciencia sobre la importancia que tiene: la participación en grupos; la coherencia valorativa mínima en el universo psicológico donde crecen los niños; una acción educativa que no genere conflicto entre distintos agentes educativos, etc.
Pero esta realización no estaría correspondiéndose con una capacitación para promover las relaciones integradoras entre escuela y comunidad.
- Pocas oportunidades para que los alumnos participen activamente en proyectos que acerquen su propio Instituto a la comunidad (sólo se observa en la mitad de las Instituciones).
- Falta de ocasiones para que los practicantes tomen contacto en las escuelas-sede de prácticas de las tareas que se llevan a cabo en relación con la comunidad.
- Carencia total de participación de los futuros maestros en proyectos del área de Relación con la Comunidad que puedan planearse en la escuela-sede.
- Falta casi total de prácticas de entrenamiento en entrevistas, coordinación de reuniones, encuestas, charlas informales con padres.

- Sugerencias:

Acrecentar:

- Oportunidades de elaborar y realizar proyectos que acerquen el Instituto a su comunidad.
- Participación de los alumnos de los Institutos en los proyectos que en el área de la Relación con la comunidad tengan planificado las escuelas de la zona o las específicas que sean sede de prácticas.
- Experiencias de microenseñanza para desarrollar habilidades en la relación con padres y demás miembros de la comunidad.
- Observación de acciones de maestros en ejercicio que encaran la interacción con la comunidad.
- Realización de prácticas de entrenamiento en entrevistas, coordinación de reuniones, redacción de cartillas para padres.

Conclusiones

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS FINALES

De los puntos críticos detectados y de las sugerencias ya formuladas se desprende la conveniencia de:

• **En el nivel más alto de la Política y conducción educativa**

1. Fortalecer la formación filosófica y ética que sirva de marco normativo al futuro accionar del docente y que le permitan un grado adecuado de seguridad personal.

Ello exigiría:

- Encarar el tratamiento de las asignaturas del área como columna vertebral de la formación del docente, como reflexión y esclarecimiento personal.
- Trabajar en torno de las concepciones del hombre, del mundo y de la vida de nuestro tiempo esclareciendo las posturas de distintas corrientes filosóficas.
- Aumentar las ocasiones de realizar en el nivel escolar -lecturas interpretativas, discusiones grupales- y en el nivel no escolar (especialmente a través de medios de comunicación) entrevistas y debates públicos, mesas redondas.

2. Orientar la formación de los futuros maestros hacia la toma de conciencia del aprendizaje como proceso personal, creador, comunicativo y libre.

Ello exigiría:

- Ofrecer oportunidades a los futuros docentes para asumir actitudes positivas que favorecen los procesos del aprendizaje reflexivo.
- Ejercitar las operaciones de pensamiento ligadas a los procesos y pasos del método científico.
- Aumentar las ocasiones para estudiar y resolver situaciones - problemas, dar opiniones, inventar nuevas respuestas, tomar iniciativas.

3. Definir explícitamente los alcances y límites de las dos líneas de dirección que conlleva actualmente la formación del docente en tanto que debería en general ser capaz de suscitar y encauzar motivaciones de aprendizaje en niños y adultos, en ambientes rurales y urbanos, escolares y no y en especial responder a necesidades cada vez más profundas y particulares de áreas específicas.

Ello exigiría:

- Adoptar medidas para garantizar el cumplimiento de dos objetivos:
 - a. la formación de maestros generalistas que se hallen capacitados para ejercer su acción docente en diversas realidades.
 - b. la actualización y perfeccionamiento especializado de los docentes.

4. Mejorar la imagen social del maestro.

Ello exigiría:

- Elaborar programas de sensibilización de la comunidad hacia la acción del sistema educativo en su conjunto y de la escuela de cada localidad en particular.

5. Garantizar las posibilidades del maestro de aprender durante toda la vida, incentivando las ansias de superación del magisterio en ejercicio.

Ello exigiría:

- Organizar Escuelas Superiores de Actualización y Capacitación como ofrecimiento sistemático y permanente donde cada curso se integrara en una propuesta total.
- Promover la asistencia a encuentros de docentes y la participación en formas no presenciales de actualización jerarquizando los ofrecimientos.
- Realizar intercambios culturales con docentes de distintas regiones del país y del mundo, garantizando las formas de ejercer posteriormente una acción multiplicadora.

6. Contribuir al logro de un más alto prestigio profesional del docente.

Ello exigiría:

- Iniciar campañas de divulgación de vida y obra de maestros meritorios.
- Poner los medios de comunicación social al servicio de las escuelas de cada región y así promocionar acciones educativas.
- Acrecentar las oportunidades de ingreso y ascenso profesional ligados a los méritos demostrados en concursos de oposición.
- Ofrecer oportunidades y canales para que los docentes con diversas inquietudes sean conocidos por la comunidad.
- Considerar la consulta al magisterio sobre temas del área como factor altamente significativo en la toma de decisiones.
- Comprometer la participación de los maestros en proyectos de acción comunitaria.
- Premiar -y no exclusivamente desde el punto de vista económico- la acción comprometida y responsable de maestros.

• **En el nivel de los Institutos de Formación Docente**

1. Explicitar en los planes de Formación Docente los objetivos mínimos a alcanzar en cada área y asignatura.

Los aspectos no explicitados totalmente o la mención de temas y subtemas libran al profesor a su particular manera de valorar las distintas experiencias de aprendizaje, que no siempre se derivan de los objetivos generales que se le debieran dar a conocer a cada profesor.

Exigiría organizar:

- Una propuesta curricular:
 - basada en una definición clara de cuáles son los ejes de formación a contemplar en lo personal y profesional.

- centrada en objetivos que sean contemplados en áreas, en asignaturas y desdoblados en contenidos mínimos y sugerencias ricas de posibles acciones.
- cuidadosa de incorporar aquellas propuestas de experiencias que se descubren más deficitarias en este estudio: abordaje de la problemática de la atención simultánea de grados y propuesta de actividades diferenciadas -necesidades prioritarias en zonas rurales y suburbanas-.

2. Ejercer un criterio de selección cuidadoso entre los postulantes a ingresar y permanecer en los Sistemas de Capacitación Docente.

Exigiría organizar:

- Formas de ingreso que no sólo contemplen el tratamiento de temas pedagógicos sino el estudio de personalidad del aspirante.
- Servicios médico-psicopedagógicos con personal capacitado para realizar los estudios individuales en el momento del ingreso y los seguimientos adecuados durante la carrera.

3. Articular en cada asignatura la teoría, como marco referencial de la práctica, con la acción, superando la antinomia teoría-práctica. Capacitar para una buena realización, dotar de una buena capacitación instrumental que operacionalice la teoría.

Exigiría organizar:

- Reuniones de intercambio, en todos los niveles, donde se estudien los objetivos, contenidos mínimos y se analicen las experiencias que se consideren más valiosos para conducir a las metas propuestas (interprovinciales de supervisores, regionales de directivos y docentes).
- Intercambios, visitas, observaciones, entrevistas en organismos y a personas especializadas de la región.
- Proyectos que nucleen a Institutos de la misma región.

4. Capacitar a los futuros docentes para encarar proyectos de investigación operativa, ligados a los problemas específicos que merecen el estudio profundo de las instituciones escolares.

Exigiría organizar:

- Oportunidades crecientes de entrenamiento de profesores y capacitación de alumnos en técnicas de investigación.
- Prácticas sencillas de investigaciones de carácter explorativo sobre la situación educativa y socio-cultural de la comunidad en la que está inserta la institución escolar.
- Formas viables de que los alumnos de los Institutos participen en las distintas fases de proyectos de Investigación llevados a cabo por otras Instituciones de la Comunidad nacional y regional.

5. Propiciar un alto nivel de capacitación de los futuros docentes en el trabajo de relación con la comunidad.

Exigiría organizar:

- Formas de participación de los alumnos de los Institutos en programas de acción de Instituciones de la Comunidad.
- Colaboración de los alumnos y profesores en estudios socio-culturales comunitarios.
- Prácticas de encuentros con miembros de la comunidad (entrevistas grupales, observación de reuniones, conducción de las mismas, etc.)
- Entrenamiento en asunción de diversos roles y conducción de reuniones de variable índole.

6. Programar las acciones sistemáticas de orientación personal, educacional y vocacional de los alumnos, futuros maestros.

Exigiría organizar:

- Formas de evaluación centradas en la observación de la conducta.
- Oportunidades para alumnos y docentes de practicar la autoevaluación.
- Horarios de atención a los alumnos para realizar consultas (esta experiencia es exitosa en una de las instituciones observadas y merecería generalizarse, hacer sistemático el servicio y ampliarlo no sólo para consultas técnicas sino como forma de encuentro personal).
- Servicios médico-psicopedagógicos que superen las fases de diagnóstico y encaren la ayuda especializada para que los alumnos al mejorar su conocimiento de sí mismos logren un buen nivel de autodominio y capacidad para cuidar su propia salud mental.

7. Realizar las prácticas de la enseñanza en diversas escuelas que representen distintas realidades y por ende que los futuros maestros puedan participar en diversos modelos de proyectos institucionales de educación primaria.

Exigiría organizar:

- Prácticas en escuelas de distintas ubicaciones (urbanas, suburbanas, rurales). (Con el presupuesto que ello implique).
- Prácticas en el área de Relación con la Comunidad (actividades no sólo ligadas a lo académico sino también culturales, recreativas, deportivas, etc.).
- Prácticas de observación en reuniones Internas de Personal en escuelas de la zona.

8. Promover la actualización del Personal Docente de los Institutos, no sólo en su asignatura sino en su conocimiento de la realidad de la escuela primaria.

Exigiría organizar:

- Seminarios integrados entre docentes de Institutos y de escuelas primarias.

- Reuniones técnicas de los docentes con los supervisores y asesores de los distintos niveles: superior y primario.
 - Pasantías -concursadas- de docentes de Institutos que en otros países conozcan otras formas de organización de la Formación Docente y al regreso deban actuar sistemáticamente como multiplicadores.
 - Encuentros de actualización metodológica de los profesores: experiencias de microenseñanza con aplicación de técnicas modernas o poco utilizadas (ejemplo: técnicas de interacción verbal).
9. Implementar la Autoevaluación Institucional de los Centros de Formación de Docentes buscando la creciente participación de todos.

Exigiría realizar:

- Observaciones participadas -con la guía del instrumento utilizado en este proyecto y otro/s que se consideren convenientes- que ayuden a tomar conciencia entre los mismos miembros de cada institución de los puntos débiles y permita analizar los posibles caminos para su superación.

Apéndice

ROL DEL MAESTRO EN NUESTRA SOCIEDAD

(A)

	a.1. Rol que cumple el maestro primario	a.2. Otros roles que debe cumplir ¿Cuáles? ¿Por qué no se cumplen?	a.3. ¿Qué papel cumple o debiera cumplir en relación con la comunidad?
1	Muy importante. El 2do, después de la familia. Atiende al desarrollo de la persona. Equilibra el poder educador de la familia.	<ul style="list-style-type: none"> • Debe actuar en forma conjunta con la sociedad (en especial con la familia) Falta apoyo de la sociedad (comunidad) y de acciones concretas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Constituirse en educador de la familia (en muchos casos).
2	Su rol aumenta en las zonas rurales.	<ul style="list-style-type: none"> • Debe constituirse en promotor de la comunidad. No siempre cumple el rol que le corresponde, porque forma parte de una sociedad en crisis. 	<ul style="list-style-type: none"> • Debe constituirse en promotor de la comunidad (sobre todo en el medio rural).
3	No lo cumple (guiar el desarrollo personal de los alumnos).	<ul style="list-style-type: none"> • Ser guía del alumno. Falta de apoyo de la familia. Falta adecuada remuneración. Exceso de alumnos por grado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser animador de la comunidad.
4	Auxiliar sistemático de la familia.	<ul style="list-style-type: none"> • Debe formar para toda situación futura. Incide en él la sociedad en crisis en que está inmerso. 	
5	Guía, estimula y orienta el aprendizaje. En zonas rurales debe promover el medio.	<ul style="list-style-type: none"> • Guiar, orientar la formación ético-moral; sin ser agente social del cambio. Causas: no residir en el lugar. Dar primacía a los valores materiales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Muy relativa acción comunitaria. Proyectar la acción educativa al medio. Ayudar a concretar soluciones en la comunidad.
6	Cumple un rol fundamental en la elevación del hombre. Gran forjador de la niñez argentina.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar por la integración del núcleo familiar y por la educación integral. Acercar Escuela- Familia. En la zona rural debe ser consejero y llegar a la familia. 	
7	Guía nato de las comunidades, para conducirlas por los senderos del siglo XX.	<ul style="list-style-type: none"> • Debe ser ejemplo en la población (por lo que es, más que por lo que sabe). A veces no cumple este rol porque el medio lo absorbe y se aísla. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificarse con la comunidad y sentir como propios sus problemas.
8	Orientador del proceso de aprendizaje. Actúa propiciando conductas nuevas en sus educandos.	<ul style="list-style-type: none"> • A veces se amplía su rol básico en función de las demandas del medio socio-cultural en que desarrolla su acción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oficiar de nexo y de elemento integrador en la comunidad educativa. (En la comunidad rural este accionar se hace más evidente).
9	El principal rol en nuestro país se ha transformado en el de cumplir las instrucciones de la superioridad (desgraciadamente).	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañar afectivamente a sus alumnos, procurando atender especialmente el desarrollo de las características más nobles, para su éxito individual e integración social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser un miembro útil de la comunidad. Coordinar el plan educativo con la familia, vecinos y grupo social a que debe integrarse el niño. Colaborar con los líderes de la comunidad en su desarrollo.
10	Iniciar al niño en la actividad cultural (en escuela urbana) y darle información y formación para la vida. Enseñar hábitos (en escuela rural) de vida.		<ul style="list-style-type: none"> • En la ciudad / ciudadanos (formar) • En el campo / dirigentes de la comunidad

	a.1. Rol que cumple el maestro primario	a.2. Otros roles que debe cumplir ¿Cuáles? ¿por qué no se cumplen?	a.3. ¿Qué papel cumple o debiera cumplir en relación con la comunidad?
11	Es un simple instructor. No da elementos para que el niño se prepare en la vida.	<ul style="list-style-type: none"> Formar al hombre y a la mujer de la sociedad actual. Motivar a la familia en relación con la educación. No se cumple por la situación socio-económica del propio maestro. 	<ul style="list-style-type: none"> Debiera cumplir una efectiva proyección escuela-comunidad. Un porcentaje mínimo lo alcanza.
12	<p>Rol muy limitado, secundario (salvo en los primeros grados). No constituye figura de autoridad para el alumno.</p> <p>Maestro desactualizado, especialmente en matemática moderna y gramática estructural. Falta de autoridad moral. No sabe controlar la disciplina. En el medio rural tiene más autoridad. Es consultado. Pero carece de entrenamiento adecuado de tipo comunitario. No está capacitado para trabajar en escuelas de personal único.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Debe ser un promotor de tipo social y agente cultural. Participar en investigaciones de tipo educativa. Debe estar actualizado en las innovaciones educativas. Lo imagino como persona dinámica que participa en el medio y sus problemas. <p>Causas: escasa innovación y circulación de las ideas (información) . El maestro no participa de programas de investigación. Sueldo limitado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Contestada en a.1. y a.2.
13	Es un mero informador. No da escala de valores ni niveles éticos.	<ul style="list-style-type: none"> Formación humana, en coordinación con la familia. Rescatar los valores humanos de la historia(no los sucesos en sí). El maestro no cumple esta función por mala información y mala formación. 	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación de la acción con la familia.
14	Líder comunitario a nivel rural. En el medio urbano lo critica la comunidad. La familia necesita que eduque mejor. Le crea nuevas exigencias al maestro.	<ul style="list-style-type: none"> Incluso en la comunidad rural hay nuevos roles que el maestro debiera cumplir. Estos deben ser específicamente sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> Líder y promotor de comunidad es un rol que debiera cumplir. Pero no puede cumplirlo por razones económicas. -Poco tiempo-.
15	El medio rural es el centro educativo. Hoy el maestro ha perdido su función social, particularmente en el medio urbano. Antes condensaba todo el saber de nuestro tiempo.	<ul style="list-style-type: none"> El maestro se diluye cada vez más en la sociedad. Tal vez por su formación forzada. Debe ser un poco el líder de la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> En algunas zonas rurales sigue siendo líder de la comunidad.
16	El rol del maestro urbano se diluye un poco en el medio. El del rural es más destacable para la comunidad. Se lo considera más en su medio. Pero ambos tienen la misma función.	<ul style="list-style-type: none"> Hoy le adjudicamos muchos roles al maestro. Su rol debiera estar más limitado a la escuela y a las relaciones con la familia. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer una estrecha interacción escuela-comunidad.
17	El rol tradicionalmente conferido en razón de no haberse superado el problema del analfabetismo. Sin embargo se le piden otros roles.	<ul style="list-style-type: none"> Otro rol que debiera cumplir es el de orientador y animador de personalidades. El maestro no está preparado para ella. 	<ul style="list-style-type: none"> Nexo entre escuela y comunidad.
18	Educativo-tradicional. Con el avance de la civilización trasciende su rol a otros ámbitos (social, económico)	<ul style="list-style-type: none"> Dirigir la formación de la personalidad del niño y favorecer su socialización. Atenta contra ello su situación económica y las exigencias múltiples de la vida moderna. 	<ul style="list-style-type: none"> Debe ser el principal estalón entre escuela y medio (hacia donde se dirige y nutre su acción). Necesita apoyo de la dirección y estímulo del ambiente.

	a.1. Rol que cumple el maestro primario	a.2. Otros roles que debe cumplir ¿Cuáles? ¿Por qué no se cumplen?	a.3. ¿Qué papel cumple o debiera cumplir en relación con la comunidad?
19	Tiene a su cargo la incorporación del niño al medio social y cultural. Debe ampliar la perspectiva que puede ofrecer la familia a cada niño. Este rol es más importante en el medio rural.	<ul style="list-style-type: none"> Debe participar en forma activa en la planificación y adaptación de contenidos a la realidad y medio. No cumple este rol porque se ata a las exigencias del programa. Carece de flexibilidad. Falta base psicológica y pedagógica en su formación. 	<ul style="list-style-type: none"> Debe tener una actitud más abierta con la comunidad para aprovechar sus múltiples oportunidades (aportes a la escuela).
20	De gran responsabilidad para el niño y la comunidad. No puede ser reemplazado por otra institución. En el medio urbano se anula en parte la importancia de su rol. Para adultos debe flexibilizar contenidos.	<ul style="list-style-type: none"> Actualmente no puede cumplir otros roles. Previa capacitación podría promover actividades integradas para grupos reducidos de niños. 	<ul style="list-style-type: none"> Puede lograr acercamientos con la comunidad. No lo consigue porque no se han instrumentado los medios. Ausencia de apoyos interdisciplinarios (Asis Social, etc.).
21	Organizador de un "ambiente propicio" para el desarrollo activo de los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> Desempeñarse como investigador. No se logra: a) No estar previsto en los planes de formación docente. b) Por razones de tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> Interpretar y canalizar las necesidades de la comunidad. Atiende a las exigencias formativas, de la comunidad.
22	Es informador, más que formador o conductor.	<ul style="list-style-type: none"> Ver las posibilidades de formación del educando y elevarlo hacia aquello que es superior. Conducirlo a que sea un ser moral y responsable. Causas: falta de tiempo, interés y oportunidades de perfeccionamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> Debe ser un mandatario de la comunidad. Atiende a las exigencias formativas, de la comunidad.
23	En el medio rural interactúa con la comunidad. En el urbano esta acción se limita debido a que generalmente ejerce en dos turnos y no llega a conocer la problemática social donde está inserta la escuela.	<ul style="list-style-type: none"> Debiera participar en actividades comunitarias: clubes, asociaciones, cooperadoras, etc. No las cumple por falta de preparación o de motivación. 	<ul style="list-style-type: none"> Debe cumplir otro rol en la sociedad. Esta limitación puede ser producto del Status que ocupa, no es reconocido como un profesional de la educación.
24	En escuelas urbanas instruye. En escuelas rurales, alfabetiza. En ambos medios promueve la adaptación al medio en que viven y a la sociedad actual.	<ul style="list-style-type: none"> Actividad comunitaria, especialmente en establecimientos rurales. 	<ul style="list-style-type: none"> Hace de nexo entre escuela y comunidad. Debiera ser agente de cambio y asumir un rol protagónico en el desarrollo de la comunidad a la que sirve.
25	En general, de mero instructor.	<ul style="list-style-type: none"> Debe cumplir el rol de educador, (guiar y orientar el crecimiento del ser). No puede hacerlo por: a) Falta de tiempo (atención de dos o más turnos); b) Razones económicas; c) Falta de directivas concretas; d) Escasa jerarquización profesional y social. 	<ul style="list-style-type: none"> Debiera asumir un rol comunitario más amplio. Es importante que participe en Comisiones de Fomento, Bibliotecas Públicas, Clubes de Servicio, Asociaciones Cooperativas, Comisiones de Padres, etc.
26	En las escuelas urbanas su rol se agota en la relación maestro-alumno. En las escuelas rurales se amplía a la comunidad. Existe cierta mitificación al asignarle rol de "apóstol". Ello cubre muy serias limitaciones.	<ul style="list-style-type: none"> No debe cumplir otros roles. No son específicos de su función. 	<ul style="list-style-type: none"> Es protagonista importante de la interacción escuela-comunidad. Podría acrecentarse con un mejor respaldo técnico y de medios.
27	Simple instructor.	<ul style="list-style-type: none"> Debiera ser orientador de la familia y la comunidad. No se 	<ul style="list-style-type: none"> Debiera ser verdadero promotor de la comunidad. Sólo se re-

a.1. Rol que cumple el maestro primario	a.2. Otros roles que debe cumplir ¿Cuáles? ¿Por qué no se cumplen?	a.3. Qué papel cumple o debiera cumplir en relación con la comunidad
27	cumple por exigencias de tareas escolares y su situación socio-económica. Falta de tiempo.	laciona con los padres a través de breves visitas.
28	Conduce a la formación integral de los niños.	<ul style="list-style-type: none"> Debe actuar como promotor de la comunidad. No puede cumplirla porque su Status profesional y socio-económico no está en relación con la función.
29	¿Cumple un rol básico por ser integrado ?	<ul style="list-style-type: none"> Puede desempeñar otros roles como agente de cambio: consultor, difusor, promotor de educación para la salud). No se cumplen en el medio rural por multiplicidad de tareas administrativas.
30	En los medios rurales es dirigente y asesor en la zona. Es bien conceptuado. Centra actividades. En el medio urbano, no es tan distinguido por la comunidad. Fuera de la escuela no tiene gran influencia.	<ul style="list-style-type: none"> Debe asumir con más importancia la "formación". Cumple la parte instructiva. No satisface las expectativas del niño. Estos rebasan al maestro. El sueldo no le alcanza para vivir. Debe multiplicarse en diversas actividades. Víctima de la sociedad de consumo. (ver este informe).
31	En escuelas urbanas debe ser orientador en relación con la tarea laboral. Debe promover el arraigo en el medio rural. Prepararlo para vivir en el medio. Este rol no termina en el contacto con los niños, debe extenderse a los padres. El maestro es la persona que resuelve los problemas sociales, económicos, sanitarios, jurídicos, etc. Por ello requiere una preparación especial, debe haber un maestro por zona rural y urbana .	<ul style="list-style-type: none"> Al maestro de zona rural le faltan posibilidades de asumir ese rol, debido a su formación homogénea. Faltan planes diversificado
32	En escuela rural es multifacético: tarea de aula y de formación de toda la comunidad. Al terminar el 1er. ciclo el niño rural debiera estar preparado para desempeñarse en la vida. Prepararse para el trabajo. En albergues se procura este objetivo.	<ul style="list-style-type: none"> Debiera mejorar relación e interacción Escuela - Comunidad. Le falta preparación y apoyo para ello.
33	El maestro de escuelas rurales debe tener capacitación especial. Además de su formación pedagógica debe perfeccionarse para la vida: medicina, alfarería, etc.	<ul style="list-style-type: none"> Convertir a la escuela en el centro de cultura y de coordinación de los esfuerzos educativos del medio. Promover la organización de la comunidad educativa.
34	Fundamental en todo nivel y medio. En el área rural influye en la instrucción del niño, sino que es casi forma-	<ul style="list-style-type: none"> Instructor y educador de niños. Acercar Escuela y padres. Orientación a padres que tanto la necesitan en muchos casos.

	a.1. Rol que cumple el maestro primario	a.2. Otros roles que debe cumplir ¿Cuáles? ¿Por qué no se cumplen?	a.3. ¿Qué papel cumple o debiera cumplir en relación con la comunidad?
34	dor integral del ser que tiene bajo su atención. Cubre falencias de la familia del interior de nuestra provincia.		<ul style="list-style-type: none"> nidad. (Persona de consulta).
35	Conductor del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Guía y orientador de las actividades comunitarias en las escuelas rurales. 	<ul style="list-style-type: none"> Debiera promover la elevación espiritual, cultural y social de la comunidad.
36	Instructor	<ul style="list-style-type: none"> Orientador. Formador. No se cumple por la falta de énfasis en lo formativo y sí en los contenidos. 	<ul style="list-style-type: none"> Debe capacitarse para que se desenvuelva con eficiencia.
37	Co - formador de niños, cada vez con mayor ingerencia en la formación de las personas en razón de la menor influencia de la familia en ese aspecto.	<ul style="list-style-type: none"> Reafirma rol de formador. 	<ul style="list-style-type: none"> Siendo la persona humana "naturalmente social" su perfección personal "necesariamente se traducirá en bien comunitario".
38	Responsable de dar bases a la formación del "hombre del mañana".	<ul style="list-style-type: none"> Ser nexo entre escuela-comunidad que no se cumple en su totalidad por: <ul style="list-style-type: none"> - vivir en otra comunidad - desempeñarse en más de un cargo 	<ul style="list-style-type: none"> Debe conocer la comunidad (conocer a los padres para realizar con ellos una tarea conjunta). Trabajar sobre una realidad. Elevar el nivel cultural del medio y apoyar los adelantos en bien de la comunidad.
39	Animador de un entorno de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> Debe dar una imagen iluminada por los valores. No se cumple porque falta mera formación filosófica y moral sólida. 	<ul style="list-style-type: none"> El docente debe ser un nexo integrador entre escuela y comunidad, recibiendo una preparación especial para su capacitación.
40	Enseñar y educar para formar.		<ul style="list-style-type: none"> La escuela debe acercar, coordinar atraer y trabajar con la comunidad.
41	Actualmente es un empleado mas de la Administración Pública.	<ul style="list-style-type: none"> Un educador con vocación. No se cumple por la crisis de la humanidad. 	<ul style="list-style-type: none"> En las comunidades más reducidas (rural/suburbana) hay acercamiento y preocupación de la escuela por la formación comunitaria. En las grandes ciudades no es así.
42	Se limita a impartir enseñanza. En las escuelas rurales hay desempeño de roles más diversos y abarcadores.	<ul style="list-style-type: none"> Debe revitalizarse el rol. Debe conducir el proceso de enculturamiento. El maestro representa la sociedad de su tiempo y debe representar un estilo de vida que transmita los valores de la cultura educacional. No se cumple por: <ul style="list-style-type: none"> - falta de reconocimiento de la función social que tiene la profesión docente. - falta de actualización del personal docente. 	<ul style="list-style-type: none"> Debe ser promotor y agente de cambio a la vez que sustentando de la cohesión social y la adhesión a los valores de la cultura nacional. Debe ser un factor aglutinador para evitar la disociación social.

a.1. Rol que cumple el maestro primario		a.2. Otros roles que debe cumplir ¿Cuáles? ¿Por qué no se cumplen?	a.3. ¿Qué papel cumple o debiera cumplir en relación con la comunidad?
43	Formar integralmente a los educandos, partiendo de las diferencias individuales.		<ul style="list-style-type: none"> El docente llega a la comunidad a través del educando, debiendo en cambio lograr una relación más directa con ella.
44	Educador. En zonas urbanas se enfatiza más la instrucción que la formación.	<ul style="list-style-type: none"> Es el rol mencionado "formar al educando o propender a su desarrollo integral". 	<ul style="list-style-type: none"> Estimular y orientar a la comunidad para que desarrolle sus acciones.
45	El rol está ligado a la iniciación y dominio de los instrumentos básicos de la lectura, escritura y cálculo. A ello se añade, la orientación en las tradiciones nacionales -historia, geografía y civismo-, en suma, lo que denominaremos "socialización cultural y psicológica".	<ul style="list-style-type: none"> Debería ser técnico social, especialmente en el área de Educación de Adultos. 	<ul style="list-style-type: none"> Debe ampliarse integralmente, de modo que su acción técnico-espiritual se ejerza sobre la totalidad de la comunidad.
46	Instrumento de los cambios que nuestra sociedad necesita.	<ul style="list-style-type: none"> Debe afianzar su rol de orientador. 	<ul style="list-style-type: none"> Debe satisfacer las expectativas que la comunidad tiene con respecto a lo específico de ese servicio esencial. Será el agente dinamizador de acciones comunitarias de proyección cultural y social.
47	Orienta el proceso de enseñanza-aprendizaje de conocimientos. En la zona rural es responsable de la preparación previa al ingreso a la escuela de nivel medio.	<ul style="list-style-type: none"> Guía de la formación integral del alumno tendiente al logro de su desarrollo. <p>No se cumple por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carencias de preparación humanística y científico-técnica. - Enfoque limitado de la supervisión. - Mala interpretación de los lineamientos de los planes de estudio y por consiguiente carentes de una verdadera didáctica operatoria. - Desconocimiento de los maestros de la psicología y tecnología educativas y preocupación por "terminar los programas". - Falta de una real compenetación con los fines y objetivos de la educación argentina. 	<ul style="list-style-type: none"> En comunidades chicas, sobre todo suburbanas y rurales el maestro es lazo de unión de escuela - comunidad. En la ciudad hay menos sentido de pertenencia a una determinada comunidad.
48	Estimular, orientar y controlar al educando para que asuma progresivamente el papel activo en la tarea de informarse, pensar, actuar y sentir por sí mismo. Rol Socializador: anima y promueve relaciones personales.	<ul style="list-style-type: none"> Desempeña roles no específicos (propios de asistentes educacionales, por ej.). Esto le resta eficiencia a su tarea. No diversidad de roles, sino el suyo y eficiente. 	<ul style="list-style-type: none"> Relación se hace necesario concretarla a través de los alumnos y de actividades de extensión cultural. No hay correspondencia.

STATUS SOCIO - ECONOMICO Y PROFESIONAL DEL MAESTRO DE NIVEL PRIMARIO EN NUESTRO MEDIO

CORRESPONDENCIA CON EL ROL PRESCRIPTO

(B)

b.1. ¿Qué Status socio-económico y profesional asigna nuestra sociedad al maestro primario?			b.2. ¿En qué situación real se encuentra esta profesión en relación con las profesiones liberales?			b.3. ¿Existe correspondencia entre los Roles y Status del maestro? ¿Qué debe hacerse para mejorarlal?		
1	Positivo en cuanto a su valor. Retribución económica por debajo del rol que desempeña.		<ul style="list-style-type: none"> • La docencia está en inferioridad de condiciones con respecto a las demás profesiones. 			<ul style="list-style-type: none"> • No hay correspondencia. Es necesario fomentar la vocación docente. 		
2	(Varía según el medio. Aumenta su importancia en las zonas rurales). Nuestra sociedad no le brinda al docente el Status que le corresponde.		<ul style="list-style-type: none"> • Actualmente no se ve a las profesiones liberales mucho mejor que la docencia. 			<ul style="list-style-type: none"> • No existe correspondencia. Para mejorarlal el docente debe desempeñar su tarea con idoneidad profesional y observar conducta ética. 		
3	Varía con el nivel social: la clase humilde valora más que la clase más preparada.		<ul style="list-style-type: none"> • Muy relegada en la consideración en la estima y remuneración. Inclusive no se la considera una profesión. 			<ul style="list-style-type: none"> • Para mejorarlo debe elevarse el nivel de formación y la remuneración. 		
4	No le otorga el Status que le corresponde, aunque se está revirtiendo el proceso.		<ul style="list-style-type: none"> • Un elevado número de profesiones liberales no está en mejores condiciones que el docente. 			<ul style="list-style-type: none"> • No. Debe jerarquizarse la función docente. 		
5	Intranscendencia en los aspectos socio-profesionales. Económico: con tendencia a jerarquizarse en los últimos tiempos.		<ul style="list-style-type: none"> • Desconectada por el escaso atractivo económico (especialmente para el sexo masculino). 			<ul style="list-style-type: none"> • No. No es valorado en su real dimensión. 		
6	Ocupa el lugar que le corresponde en la sociedad. No debe valorarse sólo por lo económico. Debe sostenerse en una filosofía basada en la valoración y el sacrificio. (El Estatuto del Docente).		<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes están en un escalón más bajo. Profesionalmente no está reconocida la carrera docente. 			<ul style="list-style-type: none"> • La sociedad exige del docente más de lo que puede dar. No hay cohesión entre familia y escuela. La familia se desliga de su responsabilidad. 		
7	En las zonas rurales Status medio y en las urbanas, bajo. Ha decaído especialmente por razones económicas. Ha perdido su ubicación como maestro.		<ul style="list-style-type: none"> • Menos reconocida por el común de la gente; esto se debe, especialmente, a la formación profesional. 			<ul style="list-style-type: none"> • En las zonas rurales sí. En las urbanas no es lo mismo, no hay diálogo permanente con la comunidad. Se acentúa el desfasaje. 		
8	Un Status intermedio.		<ul style="list-style-type: none"> • Está valorada y recompensada conforme a ese Status intermedio. 			<ul style="list-style-type: none"> • No hay correspondencia entre la misión que cumple y el Status que se le reconoce. 		
9	Ha disminuido en las últimas décadas. La sociedad mira con indiferencia esta transformación. No ayuda a los pocos maestros que hacen del prestigio profesional, su norte.					<ul style="list-style-type: none"> • Ha disminuído su responsabilidad. Se limita al cumplimiento de órdenes. Sólo lucha por aumentar sus emolumentos. 		
10	Zero. Clase "C".		<ul style="list-style-type: none"> • Idem anterior 			<ul style="list-style-type: none"> • No. Mejor retribución económica y a partir de allí exigirle mejor desempeño, capacitarlo. Debe tener buena cultura general, perfeccionamiento técnico. La sociedad debe respetar la jerarquía que le corresponde. 		

	b.1. ¿Qué Status socio-económico y profesional asigna nuestra sociedad al maestro primario?	b.2. ¿En qué situación real se encuentra esta profesión en relación con las profesiones liberales?	b.3. ¿Existe correspondencia entre los Roles y Status del maestro? ¿Qué debe hacerse para mejorarlo?
11	Disminuído. Es un simple empleado. Dejó de ser modelo real. Se vulgarizó en relación con la conducta social.	<ul style="list-style-type: none"> • Descalificada. Disminuída. 	<ul style="list-style-type: none"> • No. Se debe dar sueldos adecuados para que no tenga que buscar otros trabajos. Hay bloqueo personal socio-afectivo por las dificultades que afronta permanentemente en su vida.
12	Media - Media. El Status se lo da la profesión del marido. También la posibilidad de viajar, acceder a otros círculos.	<ul style="list-style-type: none"> • Está en desventaja el maestro. Pienso que el universitario lo ha superado por el mismo hecho del acceso a la universidad. No es un profesional de la educación. 	<ul style="list-style-type: none"> • No. Solución: mejorar ingresos, fomentar la carrera docente, que lleguen los mejores, concursos que aseguren buena formación, calidad humana y profesionalidad. Mejorar la promoción del docente.
13	Bajo, uno de los últimos escalones. Mala remuneración. No tiene aliciente económico, por ello no se preocupa mucho.	<ul style="list-style-type: none"> • Muy por debajo. Diferencia sideral. 	<ul style="list-style-type: none"> • No. Podría mejorarse elevando el Status del maestro ante la sociedad. Elevarlo económicamente.
14	Buen Status social frente a la comunidad, pero no económico. Nivel medio, normal. Sin ser el "doctor".	<ul style="list-style-type: none"> • El Status del maestro es inferior al del profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • No. Forma de mejorarlo: volver a "insertar" al maestro en la comunidad, que vuelva a ser el líder.
15	El docente se automargina y se adjudica un papel que no es el de un profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Inferior al profesional. Vinculado con su status económico inferior. 	<ul style="list-style-type: none"> • No. Ambivalencia: responsabilidades proclamadas, muchas; honores, marginado. Solución: mayor exigencia en su formación de nivel profesional y de especialista. Mejora económica.
16	Decayó, pero con signos de recuperación. Era un "señor".	<ul style="list-style-type: none"> • En la situación más baja. 	<ul style="list-style-type: none"> • No, hay desfasaje. Hay que darle más medios y no recargarlo de papeles.
17	En las zonas del interior siguen gozando de un prestigio social y profesional similar al tradicional. En centros urbanos la situación varía.	<ul style="list-style-type: none"> • Muy subestimada (intelectual y economicamente). 	<ul style="list-style-type: none"> • No. Se espera más de lo que puede dar (investigador, hombre de estudio, etc.). Solución: mejor equipamiento escolar, formar equipos psicopedagógicos, organizar campañas de educación pública sobre rol docente.
18	En el medio rural es considerado en gran estima y su labor multifacética. En la zona urbana es un ciudadano común, como cualquier empleado.	<ul style="list-style-type: none"> • Muy por debajo. Y en situación de estancamiento, sin posibilidades de ascender a mejores niveles de vida y consideración social. 	<ul style="list-style-type: none"> • No. Diversidad de exigencia y escasa estima. Solución: dejar en sus manos sólo la tarea específicamente educativa(asistirlo con material didáctico, apoyo psicopedagógico, asesoramiento a padres, etc.).
19	La sociedad tiene en general una imagen desvalorizada del nivel del maestro.	<ul style="list-style-type: none"> • La profesión se considera inferior a otras (factor económico e idoneidad profesional). 	<ul style="list-style-type: none"> • No. Para lograrla el docente deberá mejorar su desempeño y situación económica.
20	En el medio rural el Status se ha mantenido en el nivel de hace unas décadas. En el urbano y suburbano ha perdido ubicación. Causas: falta de satisfacción docente, pérdida de matrícula en los profesorados, poca participación y causas económicas.	<ul style="list-style-type: none"> • Se encuentra en inferioridad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deteriorada. La sociedad le exige pero no le reconoce jerarquía y el valor de su función. Y no le proporciona los medios, para el óptimo cumplimiento de su misión.

b.1. ¿Qué Status socio-económico y profesional asigna nuestra sociedad al maestro primario?		b.2. ¿En qué situación real se encuentra esta profesión en relación con las profesiones liberales?	b.3. ¿Existe correspondencia entre los Roles y Status del maestro? ¿Qué debe hacerse para mejorarllo?
21	Se le considera simple transmisor de conocimientos.	<ul style="list-style-type: none"> • En situación de inferioridad por carecer de prestigio intelectual. 	<ul style="list-style-type: none"> • No. Solución: elevar su jerarquía profesional, autonomía intelectual y mejorar su retribución económica.
22	Bajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Desprestigiado. 	<ul style="list-style-type: none"> • No. El educador debe formarse (perfeccionarse) continuamente. La profesión se ha convertido en un mero hacer.
23	La de un empleado público. En la zona rural es considerado un personaje o protagonista del quehacer social.	<ul style="list-style-type: none"> • En relación de inferioridad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Generalmente sí, pero la mayoría de las veces su imagen se desvirtúa. (por el Status que le confiere la sociedad).
24	Status social incoherente con su Status económico. Su profesión es respetada. En zonas rurales es considerado como líder institucional.	<ul style="list-style-type: none"> • Muy por debajo. (La Caja Nacional de Ahorro Postal no le otorga los créditos que ofrece a profesionales) 	<ul style="list-style-type: none"> • No. Solución: mayor profesionalización, dedicación total y remuneración acorde.
25	Más rango en medios rurales. En los urbanos, la de un empleado público no jerarquizado.	<ul style="list-style-type: none"> • En inferioridad, debido a su ubicación socio-económica. 	<ul style="list-style-type: none"> • No. Solución: jerarquizarlo económica, social y profesionalmente.
26	Status medio (en función de la remuneración).	<ul style="list-style-type: none"> • Inferior. 	<ul style="list-style-type: none"> • En general considero que sí.
27	De un empleado.	<ul style="list-style-type: none"> • En gran medida descalificada. En muchos casos en total situación de inferioridad y postergación social. 	<ul style="list-style-type: none"> • No (en muchos casos). Solución: perfeccionamiento y elevar su nivel económico.
28	(No responde).	<ul style="list-style-type: none"> • Idem. 	<ul style="list-style-type: none"> • Idem.
29	Media baja (debiera pertenecer a la clase media)	<ul style="list-style-type: none"> • Más bajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • No. Solución: formar Colegios, Profesional Docente (como los colegios de las profesiones liberales).
30	Debiera ser el primero. No satisface económicamente. Se mantiene el prestigio, pero el medio es más exigente	<ul style="list-style-type: none"> • Está en relación de inferioridad. Su relación de dependencia impide el libre ejercicio. Económicamente deficitario (zona urbana). En la rural está en un plano de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • No. No se lo valora en su real medida. Solución: revalorización de la función. El maestro debe volver a su abnegación, al ejercicio desinteresado.
31	Mal remunerado. Está en situación inferior a otras profesiones y aún de padres de la comunidad menos cultos. Su Status es superior en medios rurales.	<ul style="list-style-type: none"> • Diferencias notables en su contra. (El maestro busca que sus hijos no sean docentes). 	<ul style="list-style-type: none"> • Debe dársele el valor que tiene esta profesión. Es necesario jerarquizarla profesional y económicamente. Mejor formación.
32	En centros urbanos el maestro es considerado inferior.	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente inferior (por tiempo de preparación). Es considerada como un complemento en la vida familiar. Para el maestro tradicional era prioritaria la vocación, sentido del deber. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sí, en zonas rurales. No así en las urbanas.

b.1. ¿Qué Status socio-económico y profesional asigna nuestra sociedad al maestro primario?		b.2. ¿En qué situación real se encuentra esta profesión en relación con las profesiones liberales?	b.3. ¿Existe correspondencia entre los Roles y Status del maestro? ¿Qué debe hacerse para mejorarlo?
33	Es baja. Desde tres décadas atrás se ha ido empobreciendo. Entró en proceso de masificación. Antes era una persona respetabilísima.	<ul style="list-style-type: none"> Baja. Atrae cada vez menos a personas de mayor Status social. 	<ul style="list-style-type: none"> No. Solución: reestructura la carrera docente. Dignificarla. Selección estricta. Apoyar al docente. Promover su perfeccionamiento. La función del supervisor es importante.
34	La sociedad le da un situial preferencial.	<ul style="list-style-type: none"> Todavía no se lo compara con las otras profesiones libres (sólo porque es más silenciosa). 	<ul style="list-style-type: none"> Sí, con ciertas limitaciones. Con tendencia a mejorar.
35	Clase media baja	<ul style="list-style-type: none"> Muy relegada 	<ul style="list-style-type: none"> No hay correspondencia. Debe mejorarse su condición profesional.
36	Clase media baja	<ul style="list-style-type: none"> En situación muy inferior 	<ul style="list-style-type: none"> No hay correspondencia. Hay que mejorar la imagen a través de: <ul style="list-style-type: none"> - mejor formación profesional - mejores condiciones de trabajo - mejor nivel socio-económico
37	Status socio-económico, medio bajo. Profesional: notablemente inferior a las demás profesiones.	<ul style="list-style-type: none"> No la considera incluida en el grupo. No es considerada profesión liberal, es profesión sui-generis. 	<ul style="list-style-type: none"> No existe correspondencia. Debe mejorarse la retribución económica en relación a su responsabilidad social.
38	Por debajo de lo que corresponde	<ul style="list-style-type: none"> Se halla en inferioridad de condiciones 	<ul style="list-style-type: none"> No existe. Su responsabilidad es muy grande y no su retribución. Debe mejorar sus ingresos y acrecentar las oportunidades de perfeccionamiento docente.
39		<ul style="list-style-type: none"> Inferior 	<ul style="list-style-type: none"> No hay correspondencia total, pero mejorar ello debe jerarquizarse su función.
40	La sociedad le asigna un lugar importante. Económicamente se están haciendo esfuerzos para mejorar su situación.	<ul style="list-style-type: none"> Son niveles distintos 	<ul style="list-style-type: none"> Existe la correspondencia. Debe mejorarse aumentando la capacitación docente.
41	Formalmente tiene buen status profesional. Lo socio-económico está condicionado por su remuneración y la calidad de su tarea.	<ul style="list-style-type: none"> No es posible encontrar comparaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> No existe tal correspondencia.
42	Es bajo. Existe subestimación	<ul style="list-style-type: none"> En minusvalía económica y de consideración social. 	<ul style="list-style-type: none"> No existe correspondencia. Debiera jerarquizarse al docente por medio de una adecuada formación integral. Darle participación en actividades relevantes de la vida comunal, provincial y nacional. Organizar cursos de actualización.

b.1. ¿Qué Status socio-económico y profesional asigna nuestra sociedad al maestro primario?		b.2. ¿En qué situación real se encuentra esta profesión en relación con las profesiones liberales?	b.3. ¿Existe correspondencia entre los Roles y Status del maestro? ¿Qué debe hacerse para mejorarla?
43	No resulta significativo el rol otorgado.	<ul style="list-style-type: none"> La profesión docente se encuentra en una escala inferior. 	<ul style="list-style-type: none"> • No existe correspondencia. Debe jerarquizarse al docente en su nivel social, económico y profesional.
44	No ocupa el lugar que debiera tener.	<ul style="list-style-type: none"> El maestro se encuentra en un nivel medio más bajo porque no se lo reconoce como profesional.. 	<ul style="list-style-type: none"> • No existe correspondencia.
45	Es bajo	<ul style="list-style-type: none"> El maestro está en segundo plano, perdiéndose, en la actualidad, casi su identidad desde el punto objetivo de profesión. 	<ul style="list-style-type: none"> • No existe correspondencia.
46	Conserva su prestigio por ascendiente cultural y social, pero económicamente está por debajo de la mayoría.	<ul style="list-style-type: none"> Está en desventaja por: <ul style="list-style-type: none"> - menor duración de la carrera y escasa especialización - ingreso irrestrictivo, sin considerar vocaciones - pautas administrativas que fijan el ingreso del maestro al sistema, sin considerar condiciones técnico-profesionales y personales. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay correspondencia. Las mayores funciones de la escuela exigen un más alto grado de profesionalización del maestro.
47	Bajo	<ul style="list-style-type: none"> Por debajo de las demás profesiones 	<ul style="list-style-type: none"> • No existe correspondencia. Debe mejorarse la estructura curricular.
48	Hay reconocimiento social de la función del maestro aunque en correspondencia con el nivel económico que se le asigna, en contraste con otras profesiones.	<ul style="list-style-type: none"> En nivel más bajo de la estructura profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • No existe correspondencia. Se debería mejorar la formación docente y asegurar una constante actualización que garantice un ejercicio profesional idóneo y eficiente.

OPINION DE DIRIGENTES DE LA EDUCACION SOBRE LA ACTUAL FORMACION QUE BRINDAN LOS INSTITUTOS O PROFESORADOS PARA LA ENSEÑANZA PRIMARIA

¿QUE ASPECTOS DEBEN SER AJUSTADOS?

(C)

	Selección de aspirantes	Organización de los Institutos	Planes de formación	Cuerpo de profesores	Capacitación práctica del futuro docente
1	No responde				
2	No se da	<ul style="list-style-type: none"> • Falta organizar con el espíritu de las Escuelas Normales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deben ser integrados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dictan su materia en forma aislada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Generalmente no se da.
3	No se da	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiente 	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiente 	<ul style="list-style-type: none"> • No se actúa en forma conjunta. 	<ul style="list-style-type: none"> • No se brinda (debe hacerse hincapié en la formación personal, más que técnica).
4	No se da	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiente 	<ul style="list-style-type: none"> • Deficientes, carecen de firme base filosófica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Carecen de experiencia en el nivel primario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Parcialmente insuficiente para la zona rural
5					
6		<ul style="list-style-type: none"> • Están en experimentación 			
7			<ul style="list-style-type: none"> • No son satisfactorios (no están de acuerdo con la realidad educativa) 		
8		<ul style="list-style-type: none"> • Han jerarquizado la formación docente. 			<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionan elementos teóricos y prácticos.
9		<ul style="list-style-type: none"> • Deficiente 	<ul style="list-style-type: none"> • Incoherentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de equipo de profesores. 	
10		<ul style="list-style-type: none"> • Precisa una revisión total 	<ul style="list-style-type: none"> • Idem. Falta formación sociológica y psicológica en relación con problemas de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> • Son catédraticos. No infunden el espíritu de ser maestro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Debe identificarse
11	Debe tener en cuenta la formación básica y aspectos personales.				
12	No hay que hacerla. Sobran ofertas.	<ul style="list-style-type: none"> • Sólo se manejan por circulares. DINEMS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Divorcio entre disciplinas culturales y profesionales. Y entre práctica y teoría. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuerpo docente, bueno. A nivel cono hay buena disposición. 	<ul style="list-style-type: none"> • No contribuye a lograr lo que se persigue. No sale entrenado para enfrentar la realidad educativa.
13	(No conoce el plan de Estudios de Formación Docente)				

Selección de aspirantes		Organización de los Institutos	Planes de formación	Cuerpo de profesores	Capacitación práctica del futuro docente
14		<ul style="list-style-type: none"> Debe tener flexibilidad para la selección de sus profesores. 	<ul style="list-style-type: none"> La frondosidad del currículum no asegura éxito. 	<ul style="list-style-type: none"> Debe ser un equipo de profesores. Modelo. 	<ul style="list-style-type: none"> La capacitación práctica debe ser intensa.
15	No lo conoce (No hay selección de aspirantes porque las vacantes son más que los aspirantes; además suelen ingresar en tránsito a otras carreras, otras actividades, no para permanecer en la docencia)				
16	No es suficiente		<ul style="list-style-type: none"> No se ha logrado interrelación materias - áreas. Conocimientos disgregados. Excesiva información. No aplica didáctica. Debe formarse más en la conducción de escuelas. 	<ul style="list-style-type: none"> No aplica didáctica. Desconectado de la realidad. Salen teóricos. Poca aplicación práctica. 	
17	Reparos	<ul style="list-style-type: none"> Es urgente el cambio (designación de un jefe o Coordinador del Profesorado) 	<ul style="list-style-type: none"> Revisar los planes para que guarden armonía. 	<ul style="list-style-type: none"> Deben ser orientados y supervisados. Acceso a perfeccionamiento frecuente. 	<ul style="list-style-type: none"> Las tareas de Práctica y Residencia se tornan difíciles con las normas actuales.
18	Debe hacerse con criterio más estricto. Explorar vocaciones en Escuelas de Enseñanza Media.	<ul style="list-style-type: none"> Necesidad de una integración total. (con una autoridad que coordine) 	<ul style="list-style-type: none"> Integración con el secundario del BOD. 	<ul style="list-style-type: none"> Asesoramiento, Perfeccionamiento Docente y supervisión. 	<ul style="list-style-type: none"> Debe intensificarse, adaptarse al ambiente (Necesidad de coordinarla residencia en las escuelas con las provincias).
19	Selección más estricta en función de reales vocaciones.	<ul style="list-style-type: none"> La especialización posterior al bachillerato es un acierto. 			
20					
21		<ul style="list-style-type: none"> Deben tener nivel universitario. 	<ul style="list-style-type: none"> Se impone una adaptación académica y metodológica. 	<ul style="list-style-type: none"> De nivel universitario con experiencia en escuelas primarias. 	<ul style="list-style-type: none"> Debe coordinarse la práctica con la teoría.
22	Falta control en lo físico y lo intelectual.	<ul style="list-style-type: none"> Más formación en materias curriculares. Falta perfeccionarse en Estadística Educativa. 			<ul style="list-style-type: none"> Poca práctica de la enseñanza.
23	Debe reglamentarse. Los actuales seminarios no satisfacen.		<ul style="list-style-type: none"> No los conoce en profundidad. Sugiere una revisión de los mismos. 		
24	Deben evaluarse aptitudes.				<ul style="list-style-type: none"> Deben ajustarse dándole especial atención.

Selección de aspirantes		Organización de los Institutos	Planes de formación	Cuerpo de profesores	Capacitación práctica del futuro docente
25	Deben realizarse mediante técnicas adecuadas.		<ul style="list-style-type: none"> • Deben reverse. No se contemplan asignaturas importantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tienen amplios conocimientos teóricos. Pero carecen de práctica docente 	<ul style="list-style-type: none"> • Debe realizarse una vez aprobadas las didácticas especiales.
26	Carece de Información				
27	Debe realizarse por aptitudes (no por promedios de calificaciones)	<ul style="list-style-type: none"> • Debe favorecer una mejor comunicación entre los profesores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deben revisarse sus contenidos curriculares y su adaptación al nivel primario. • Deben tener más en cuenta las diferencias regionales e individuales. Asegurar el seguimiento y logro de objetivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud de catedráticos. Carecen de práctica docente. Debe mejorarse su selección (más importancia a la práctica docente). 	<ul style="list-style-type: none"> • La práctica y la residencia profesional deben mejorarse. Mejor comunicación entre profesores (entre teoría y práctica mejor coordinación)
28		<ul style="list-style-type: none"> • Debe replantearse: implementar un buen sistema de supervisión a nivel. Desconexión. Las jefaturas de áreas no funcionan debidamente. 	<ul style="list-style-type: none"> • No prepara para el desempeño en zonas rurales. Los Seminarios y Talleres Didácticos tienen serias deficiencias. Plan teóricamente bueno. Falla en la práctica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los directivos carecen de experiencia en el nivel (no ejercen conducción positiva). Cátedras a cargo de profesores sin experiencia en escuelas primarias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los Departamentos de Práctica y Residencia no concretan la función coordinadora. (Los profesores de materias curriculares no efectivizan el rol que establece el Reglamento)
29			<ul style="list-style-type: none"> • ¿Bastante aceptable? 		
30	Con cierta formación previa (BOD).		<ul style="list-style-type: none"> • El producto que forma es deficiente. 		<ul style="list-style-type: none"> • Debe haber un gran vuelco. La práctica actual no les proporciona el bagaje necesario.
31	Deben valorar aptitudes - vocación.	<ul style="list-style-type: none"> • Es acertada su ubicación actual en nivel terciario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acertada. Debe darse más amplitud a la práctica y al desarrollo curricular concentrado para ahondar aspectos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deben tener formación superior, preparados específicamente para conducir la formación de maestros primarios. Desconocen aspectos de la educación del niño. 	<ul style="list-style-type: none"> • Debe intensificarse desde 1er. año, (comenzando con observación y luego residencia).
32	Exigir condiciones más estrictas. (Aptitudes). Orientación y exploración en el nivel medio. Tests (interés, inclinaciones).	<ul style="list-style-type: none"> • No más años de estudio. Mejor aprovechamiento (de los bachilleratos pedagógicos). 	<ul style="list-style-type: none"> • Filosofía es básico. Formación ética profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Necesitan experiencia en educación de niños (mayor contacto con niños). 	<ul style="list-style-type: none"> • En todos los grados. Mayor extensión y profundidad.

Selección de aspirantes		Organización de los Institutos	Planes de formación	Cuerpo de profesores	Capacitación práctica del futuro docente
33	Exigir intensa selección.	• Organizar Escuela Normal donde se viva espíritu docente. Tipo Escuela Modelo.	• Deben ofrecer más contacto con el mundo que el maestro debe manejar.		• Es necesaria más práctica.
34	(No responde)				
35	Debe mejorarse				• Debe mejorarse
36				• Mejorar su nivel	• Mejorar
37	Identificar vocaciones bien definidas.			• Falta claridad en el objetivos final	
38	Debe ajustarse		• Debe reajustarse	• Debe mejorarse	• Debe actualizarse
39			• Debe mejorarse, regionalizarse y ser prácticos.	• Debe mejorarse, enfatizar la didáctica.	• Debe mejorarse, ampliarse período de práctica.
40	Debe ponerse examen de ingreso		• Volver a la organización de la Escuela Normal sin disminuir su nivel.		
41	Debe ajustarse	• Rejerarquización de directivos . Delegar funciones en Regencia.	• Acrecentar horas dedicadas a la Didáctica.	• Debe ajustarse. Los profesores deben apuntalar la tarea del maestro.	• Aumentar
42	Debe mejorarse. Poner énfasis en: - madurez emocional - salud pública - simpatía por los niños - eros pedagógicos - capacidad para relacionarse con la gente - pensamiento crítico - vocación de servicio	• Mantener el Departamento de Aplicación que debe ser un verdadero laboratorio de experiencias.	• Desterrar el verbalismo. Actualizar contenidos. Regionalizar. Enfatizar la Práctica Docente. Permitir la participación del futuro maestro en tarea de Planeamiento, conducción, trabajo grupal dentro y fuera del establecimiento. Otorgar lugar prioritario a la Psicología del Aprendizaje y los métodos para la conducción.	• Integrar el cuerpo de profesores con docentes de nivel superior con preparación psicológico y experiencia en escuelas primarias que muestren permanente espíritu de renovación. Poseer un status profesional óptimo.	• Debe ponerse en situación de aprendizaje con niños, adolescentes y adultos. Capaz de identificar problemas in situ en la comunidad. Permanecer en la escuela. Participar en Seminarios, Jornadas, de estudio y proyectos educativos que integrarán trabajos indispensables para obtener el grado académico. Realizar investigaciones psicopedagógicas.
43					
44					

Selección de aspirantes		Organización de los Institutos	Planes de formación	Cuerpo de profesores	Capacitación práctica del futuro docente
45	Deben aplicarse tests o pruebas vocacionales y tener los antecedentes de cada sujeto.	• Debe haber cabida para la acción de Profesores Consejeros que sigan la evolución del estudiante globalmente.	• Cabe la inclusión de materias o temas o cuestiones que se refieran a una actualización rigurosa del estudiante en la problemática cultural del mundo contemporáneo.	• Acceso a la cátedra por concurso.	• Debe mejorarse. Ampliarse las prácticas en variadas realidades escolares. - dominio de las distintas ramas y modalidades - busca la especialización - promover la investigación y toma de decisiones
46	Selección sobre: - nivel de inteligencia práctica - grado de impulso creativo - autonomía de pensamiento y de acción - actitud favorable a las experiencias docentes - capacidad de adaptación - responsabilidad				• Debiera iniciarse a partir de la integración del alumno al servicio educativo al que va a servir, antes de comenzar la práctica directa al frente de los niños. Ampliar el período asignado al ejercicio de la enseñanza.
47	Selección sobre la real vocación docente y amor a los niños.	• El Planeamiento de la Institución no se conoce.	• No se contemplan bien en los aspectos didácticos los contenidos y enfoques de la escuela primaria . Son demasiado específicos de cada asignatura.	• Correcto	• Correcto
48					

¿CUAL ES EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL ALCANZADO POR EL MAESTRO EN SERVICIO EN NUESTRAS ESCUELAS PRIMARIAS
EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS?

(D)

	Cultura general	Dominio de las materias que enseña	Comprensión del desarrollo humano	Respeto de la dignidad humana	Conducta y sensibilidad social	Actitud científica	Salud mental (desarrollo)	Dominio tecnología educativa	Actitud profesional	Etica profesional
1	Hay avance	• No se da	• Hay avance	• Se ha desarrollado	• Hay mayor sensibilidad.	• Carece	• En muchos casos no.	• Dudososo	• No hay	• No se advierte
2	Hay avance				• Escasa		• Hay carencias	• No tiene preparación.	• Hay carencia	• No se advierte
3	Muy pobre	• No tiene	• Carece	• Carece		• Carece	• Carece	• No tiene	• Carece	• No se advierte
4	Pobre	• No tiene	• Parcialmente	• Escaso o nulo	• No hay	• Carece	• Parcial	• Parcial		• No se advierte
5	(No responde)									
6	(No responde)									
7	(No responde)									
8	(No responde)									
9	(No responde)									
10	(No responde)									
11	Pobre	• Dominio atomizado.	• Sólo teóricos	• Deteriorada	• Deteriorada	• Reducida	• Deteriorada	• Bueno con reservas	• Necesita revitalizarse.	• Idem
12	Buena	• Insuficiente	• Insuficiente. Pocos en Psicología y Sociología.	• No ve acción intencionada para ello.	• Con reservas	• No	• Hay problemas	• No para nada	• No	• Sí tiene
13	(No responde)									
14	(No responde)									
15	(No responde)									
16	Sí, amplía	• Sí, pero no sabe enseñar	• Intuitivamente	• Sí, la tiene	• Sí, la tiene	• Sí	• Sí	• Sí	• Sí	• Sí
17	Básica, no in-	• Contenidos míni-	• La suple con in-	• Ha perdido con-	• Registra inmadu-	• Tiene responsabi-	• No, por acumula-	• Riesgos por des-	• Suficiente, debe	• Gran ausente

¿QUE CONSIDERA QUE DEBE HACERSE PARA?

SUGERENCIAS:

(E)

	e.1. Mejorar el Status del maestro primario	e.2. Perfeccionar el sistema y el plan de formación docente	e.3. Promover el perfeccionamiento permanente del maestro	e.3. Jerarquizar la función docente en nuestro medio
1		<ul style="list-style-type: none"> Superar la desarticulación entre diversos niveles del sistema educativo. 		
2		<ul style="list-style-type: none"> Organizar el sistema con el espíritu de la Escuela Normal. Que todo apunte a la formación de docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> Más que el aspecto técnico, se debe apuntar a la formación integral con acento en el aspecto ético. 	
3	Hacer hincapié en la selección para obtener buenos docentes.	<ul style="list-style-type: none"> Todas las acciones deben encaminarse a la formación docente. 	<ul style="list-style-type: none"> Debe ser actualización y no para cubrir falencias de la formación docente. 	<ul style="list-style-type: none"> Hacer hincapié en la formación y no en la información técnica (formación menos sofisticada).
4	Se requiere la intervención del Gobernador y de los padres.			
5	(No responde)			
6			<ul style="list-style-type: none"> Es imprescindible. Realizar cursos, simposios y reuniones de maestros. 	<ul style="list-style-type: none"> Se logrará con la capacitación docente.
7	(No responde)			
8	El docente debe contribuir a su jerarquización sobre la base de su perfeccionamiento permanente. El proceso de formación debe despertar este deseo. (propósito).	<ul style="list-style-type: none"> Adoptar un criterio dinámico para planificar la tarea. Estas deben responder a las exigencias del medio en que se desempeñará. 	<ul style="list-style-type: none"> Crear en cada Instituto de Formación Docente un Centro Permanente de Actualización y Perfeccionamiento como respuesta a los problemas educativos de la región. 	
9	Mejorando su cultura	<ul style="list-style-type: none"> Enseñar a aprender. 	<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar material didáctico y buena bibliografía. 	
10	Mejorando el respeto de la Sociedad y de la Administración por el maestro.	<ul style="list-style-type: none"> Establecer programas de perfeccionamiento docente en los Institutos de Formación. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar las facilidades y ofertas para el perfeccionamiento del docente. 	
11			<ul style="list-style-type: none"> Establecer cursos pilotos con funcionamiento transitorio según necesidades y expectativas del docente. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar cursos y concursos atendiendo a los contenidos técnicos y al desarrollo integral de la personalidad (capacidad de comunicación, creatividad, ubicación en la realidad regional y nacional).

	e.1. Mejorar el Status del maestro primario	e.2. Perfeccionar el sistema y el plan de formación docente	e.3. Promover el perfeccionamiento permanente del maestro	e.4. Jerarquizar la función docente en nuestro medio
12	Pensar en el docente como ser humano tanto como económico. Mayor acercamiento entre la conducción educativa y el docente. (Circular antes de pasar circulares). Conocer sus dificultades.	<ul style="list-style-type: none"> Trazar un perfil y un lineamiento político claro sobre el maestro para saber lo que queremos a nivel nacional. 	<ul style="list-style-type: none"> Los cursos han caído en descrédito. Hace falta un entrenamiento en servicio. Funcionalizar los programas de perfeccionamiento. Traer docentes especializados y llevar nuestros docentes a otros lados para apreciar cambios. 	<ul style="list-style-type: none"> La valoración tiene que salir de los niveles más altos. Se requiere una definición política.
13	Mejorar su situación económica. Hacer sentir a la comunidad la necesidad de conocer mejor la tarea docente.	<ul style="list-style-type: none"> Planes que acentúen la formación, sobre la información. 	<ul style="list-style-type: none"> Investigar necesidades y programar actividades de perfeccionamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> Más información a la comunidad sobre los docentes, sus tareas y dificultades. Proporcionar más medios al docente para su trabajo. Medios adecuados a la época.
14	Mejoras económicas. Perfeccionar su formación. Facilitar su rol social.	<ul style="list-style-type: none"> La formación debe ser eje de la información. La formación debe ser primordial. 	<ul style="list-style-type: none"> Programas de perfeccionamiento. Bibliotecas por ejemplo. Actualización permanente y sistemática (Escuela Superior del Magisterio). 	<ul style="list-style-type: none"> Mejor formación docente. Perfeccionamiento permanente.
15	Mayores exigencias de formación docente. Reestructurar la carrera docente (no hay escalonamiento).	<ul style="list-style-type: none"> Acentuar los aspectos formativos. Mejorar información. 	<ul style="list-style-type: none"> Cursos sistemáticos y obligatorios de perfeccionamiento -para todos, especialmente para niveles de conducción-. 	<ul style="list-style-type: none"> Mejoras económicas. Mejor formación.
16	Valorizar su función.	<ul style="list-style-type: none"> Mejor integración curricular. Más práctica docente (en la realidad del medio). 	<ul style="list-style-type: none"> Programas de perfeccionamiento docente en que trabajen todas las estructuras coherentemente. Poner acento en el equipo directivo. 	<ul style="list-style-type: none"> Valorizar su rol y sus tareas.
17	Revalorar su función docente. Recuperar su prestancia moral. Difundir por medios masivos de comunicación los aspectos destacados de su acción. Promover oficialmente actos de reconocimiento a maestros destacados (no hay plazas, ni caídes, con nombres de maestros). (Distinción por las autoridades de gestos docentes).	<ul style="list-style-type: none"> Evaluar el plan vigente. Constituir una comisión trienal para que estudie las modificaciones necesarias, las siga, evalúe y proponga cambios. 		<ul style="list-style-type: none"> Mejorar su formación.
18	Mejoras económicas. Valoración social más elevada.	<ul style="list-style-type: none"> Integración del BOD con su formación en los Institutos. 	<ul style="list-style-type: none"> Promoverlo en forma permanente. 	<ul style="list-style-type: none"> Favorecer el mejoramiento y adecuación del Plan de Estudios a la realidad.
19	(No responde)			

	e.1. Mejorar el Status del maestro primario	e.2. Perfeccionar el sistema y el plan de formación docente	e.3. Promover el perfeccionamiento permanente del maestro	e.4. Jerarquizar la función docente en nuestro medio
20	Facilitar su participación en equipos interdisciplinarios. Liberar al maestro de tareas que lo alejen del niño y del medio. Legislar para que el maestro pueda acceder a niveles de conducción superior. Mejoras materiales, sueldos, edificios, material didáctico.	• Deben mejorarse permanentemente. Es una necesidad de nuestro tiempo. A ello apunta San Juan.	• Propiciar el acercamiento de los docentes a los Centros de Investigación , gabinetes psicopedagógicos, Centros de Estudios Superiores (para despertar inquietudes y cultivar el sentido crítico en la tarea docente).	
21	(No responde)			
22	Mejoras económicas. Mejor formación y Perfeccionamiento Permanente.	• Dar más tiempo a las materias curriculares. Más práctica de la enseñanza. Control de lengua hablada y escrita.	• Crear un Centro de Educación Permanente. (San Juan)	
23	Jerarquizando su tarea (elevar su papel social). Mejorar su formación y perfeccionamiento continuo ajustado a nuestra realidad.			
24	Mejorar el sistema de formación y actualización docente.	• Fijar políticas adecuadas conociendo el país. Creación de un Instituto de Actualización y Perfeccionamiento del cuerpo de supervisión.	• Formación de ateneos. Perfeccionamiento a distancia. Uso de MAV. Mayor puntaje por calificación.	• Mayor profesionalización. Dedicación total. Estimular su participación en niveles de decisión.
25	Mejorar su formación. Jerarquizarlo económica - social y profesionalmente.	• Debe ser de nivel terciario. Orientación desde 4to. año del bachillerato con Orientación Docente. Dos años, último cuatrimestre intensivo de práctica.	• Proyectar un sistema a nivel provincial, autónomo o dependiente de los institutos o escuelas de Formación Docente.	
26		• Contemplar los distintos roles en medios urbanos y rurales.	• Crear organismos especializados en tres direcciones: 1) Cursos presenciales; 2) Educación a distancia; 3) Grupos supervisados.	• Centrar la tarea docente para una productividad económica y social imprescindible en la vida moderna.
27	(No responde)			
28	(No responde)			
29	Debe igualarse al del docente de enseñanza media.	• Tener en cuenta el pronunciamiento del I Congreso de Actualización y Perfeccionamiento		• Promocionar a los docentes más eficientes y capacitados.

e.1. Mejorar el Status del maestro primario		e.2. Perfeccionar el sistema y el plan de formación docente	e.3. Promover el perfeccionamiento permanente del maestro	e.4. Jerarquizar la función docente en nuestro medio
29		• docente en Córdoba -octubre 80-. (Ver su implementación).		
30	Atender a la formación de la persona. El maestro debe tomar conciencia de su misión. Revalorizarse él mismo.	• Revisión del plan. Replantear el tiempo de dos años. Muy comprimido. No permite profundizar.	• Diseñar planes articulados. Dotarlos de recursos humanos y económicos adecuados a la realidad. Para todos los maestros.	• Una mayor entrega volverá a jerarquizar su figura. Muchos lo toman como medio de vida.
31	Mayor consideración a nivel de conducción política.. Dar real prioridad a la educación en los presupuestos provinciales. Carrera igual que las profesiones liberales.	• Selección muy rigurosa. Plan de un año más de estudios (intensificar la práctica).	• Renovación periódica de la titularización condicionada a la capacitación y actualización (mayor peso de cursos de perfeccionamiento aprobados por organismos oficiales).	• Mejor preparación teórico-práctica. Selección adecuada de aspirantes. Mejorar remuneración (igual a otras profesiones)
32	Mejor preparación y formación. Perfeccionamiento docente. Carrera docente muy unida a capacitación y perfeccionamiento.		• Creación de un sistema, organismo específico (planificación, desarrollo, evaluación en capacitación y actualización).	• Preparación profesional y personal. Atender a la formación ética. Sistema de perfeccionamiento.
33	Asistirlo más. Cursos de perfeccionamiento en vacaciones. Revitalizar su espíritu mediante jornadas, cursillos, planteo de problemas, etc.	• Integrar una comisión que estudie la forma de mejorar el sistema (con pedagogos, sociólogos, psicólogos).	• Acción de autoridades, universidades, Institutos de Profesorado, etc.	• Revitalizar toda la estructura educacional. Más capital. Nuevos impuestos o empréstitos. Capital privado. Mejorar infraestructura. Jerarquizar al docente.
34	Búsqueda permanente de un mejor status para el docente.	• Deben actualizarse en forma permanente.	• En forma permanente deben extremarse medidas por medio de toda clase de cursillos, simposios, mesas redondas, debates.	• Mejoras económicas. Promover su autoprepación (debe estar siempre actualizado).
35	Mejorar la formación cultural y profesional. Mejorar su situación económica.	• Implementar un buen proceso de selección de aspirantes. Poner el acento en la capacitación práctica..	• Cursos obligatorios. Evaluación periódica con un sistema de seguimiento.	
36				
37	Mejores remuneraciones	• Aumentar las materias de formación humanística y disminuir las materias técnicas.	• Esto se cumple con eficiencia	
38	Mejorar aspecto económico y acrecentar oportunidades de perfeccionamiento.	• Mejorar la formación específica teórica y práctica.	• Acrecentar oportunidades respondiendo a necesidades y posibilidades de los docentes.	• Mejorar aspecto económico y acrecentar oportunidades de perfeccionamiento.

e.1. Mejorar el Status del maestro primario		e.2. Perfeccionar el sistema y el plan de formación docente	e.3. Promover el perfeccionamiento permanente del maestro	e.4. Jerarquizar la función docente en nuestro medio
39	Jerarquizar profesional y económicamente. Liberarlo de tareas no específicas. Promover su interés por ser promovido a través de concursos de oposición.		<ul style="list-style-type: none"> Proveer escuelas de conducción y seminarios de supervisión. Organizar cursos presenciales a distancia, multimedial y mixto. 	
40	Perfeccionamiento y actualización		<ul style="list-style-type: none"> Perfeccionamiento en las Escuelas Normales organizado con continuidad y sistemáticamente. 	
41	Rejerarquizar la profesión mediante el perfeccionamiento docente.	<ul style="list-style-type: none"> Concebirlo como sistema integral eficiente y evaluable. 	<ul style="list-style-type: none"> Organizar el perfeccionamiento como sistema. 	<ul style="list-style-type: none"> A través del perfeccionamiento
42	Posibilitar la capacitación profesional del docente. Considerar al docente pilar de la sociedad, junto a esto no puede dejar de contemplarse la jerarquización económica y darle al docente el derecho de tenerla.		<ul style="list-style-type: none"> Organizar en forma permanente la capacitación en servicio. Otorgar becas de perfeccionamiento. Asegurar la posibilidad de que el maestro pueda visitar centros educacionales donde se realizan experiencias. Posibilitar pasantías en el extranjero. 	
43	Establecer un sistema de capacitación y perfeccionamiento de carácter obligatorio y voluntario permanente y que acredeite un incremento en su salario.		<ul style="list-style-type: none"> Establecer su obligatoriedad pero que responda a las posibilidades y necesidades de los docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> Preparar al docente para que su acción trascienda los límites del aula y llegue a la comunidad. Desarrollar actividades extra-programáticas remuneradas que respondan a intereses de la comunidad.
44	Insistir en el perfeccionamiento	<ul style="list-style-type: none"> Realizar periódicas evaluaciones del sistema y del Plan de Formación Docente para ajustar ambos planes. 	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar medios audiovisuales para permitir el perfeccionamiento constante y a distancia. 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitar al docente para que su función trascienda el nivel escuela.
45				
46	Elevar los niveles de preparación.	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar pautas de selección más rígidas a nivel ingreso; mayor exigencia en la selección. 	<ul style="list-style-type: none"> Implementar un sistema de capacitación, perfeccionamiento y actualización profesional que asegure el reciclaje. 	
47			<ul style="list-style-type: none"> Organizar sistemáticamente. 	
48	Mejorar su remuneración; favorecer la formación de una conciencia profesional.	<ul style="list-style-type: none"> Perfeccionarlo, poniendo en manos de auténticos especialistas en la formación. 	<ul style="list-style-type: none"> Imitar a la provincia de Bs. As. en su plan. 	

INDICE

Palabras Iniciales	1
Capítulo 1	
Situación del maestro del Nivel Primario en nuestro país. Actual sistema de Formación	
Docente	3
Opinan especialistas y funcionarios entrevistados	
Capítulo 2	
Papel de los Institutos en la formación de los futuros docentes	18
A. Opinan Directores y profesores de los Institutos	
B. Opinan los alumnos	
Capítulo 3	
El perfil del egresado de los Institutos de Formación Docente puesto a prueba en la	
realidad	34
A. Opinan los Supervisores y Directores de Enseñanza Primaria	
B. Opinan los recientes egresados de los Institutos	
C. Opinan los miembros de la comunidad	
Capítulo 4	
Evaluación de los ofrecimientos reales de los Institutos de Formación Docente	59
A. Observación Institucional	
Conclusiones y Sugerencias	99
Apéndice	104

**Esta publicación fue impresa por el
personal del Servicio Reprográfico de la
D.I.E.P.E., con los equipos del
PROMIE - O.E.A.**

Buenos Aires
República Argentina
1980

Tirada: 500 ejemplares