



UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

Facultad de Investigación y Desarrollo Educativo
Licenciatura en Gestión de Instituciones Educativas
Taller II: Trabajo Final
Tema: "Práctica y perfeccionamiento docente: una
construcción dialéctica."

Alumno: Laura Ceresoli
Sede: Concepción, Tucumán
Año: Agosto, 2016

RESUMEN

Esta indagación pretende problematizar las razones que motivan a los docentes de nivel medio a realizar cursos de perfeccionamiento.

La muestra es realizada a través de una encuesta de base semiestructurada y de entrevistas en profundidad. La primera se aplicó a los doce docentes que constituyen la planta de una escuela media, de gestión privada pero gratuita, de una localidad de la Provincia de Tucumán. Éste colegio fue fundado hace sólo tres años y sus docentes revisten poca antigüedad en la docencia. La encuesta indagó, además de las motivaciones, las opiniones sobre los cursos oficiales, la incidencia de los mismos en la práctica cotidiana, las expectativas, las valoraciones personales, los obstáculos que deben afrontar y la frecuencia con que realizan cursos de perfeccionamiento. La entrevista, por su parte, se aplicó a cinco de esos docentes y profundizó en las representaciones sobre los cursos de perfeccionamiento oficiales y sobre la posibilidad de pensar el espacio institucional como espacio de capacitación solidaria y participativa.

Los datos fueron trabajados mediante el análisis comparativo y aportaron ideas que pueden ser punto de partida para analizar con mayor profundidad esta temática.

A través de su lectura se encontrará la tensión que genera obtener el puntaje que otorgan los cursos y ejercer libremente el derecho de perfeccionarse. El perfeccionamiento docente es considerado un derecho inherente al rol, sin embargo el costo económico que conlleva actúa como un obstáculo a la hora de encararlo; esa relación conflictiva constituye otra tensión. También lo es el percibirse como sujeto responsable de su propio perfeccionamiento y asistir a clases expositivas que interiormente rechazan pero que sostienen porque es la forma de ascender en la escala de la pirámide docente.

Los docentes saben que no son poseedores de recetas universales, siempre exitosas, por eso buscan la capacitación que los ayude a optimizar sus prácticas. Más allá de que los cursos no siempre satisfacen sus expectativas consideran, en general, que significaron la posibilidad de introducir cambios y reflexionar sobre su propia práctica.

La reflexión personal que realizaron al responder a la encuesta y a la entrevista posiblemente les haya ayudado a pensar sobre sí mismos y sobre las decisiones que tomaron, responsabilizarse de ellas y explicarlas en relación a las circunstancias en que fueron tomadas.

PALABRAS CLAVES

Capacitación docente – Carrera docente - Perfeccionamiento docente - Capacitación en servicio- Capacitación solidaria - Teoría y praxis - Docente reproductor o productor de conocimiento.

INDICE

Introducción

1. La formación docente y el perfeccionamiento en la Ley Nacional de Educación.....	12
1.1 La formación docente y las exigencias de un perfeccionamiento.....	13
1.2 Rol docente: el docente como reproductor y el docente como transformador.....	13
1.3 El perfeccionamiento y las demandas contextuales.....	14
1.4 Relación entre teorías y prácticas concretas.....	15
1.5 La herencia del neoliberalismo en relación a la capacitación docente.....	16
2. Entes responsables de capacitar y perfeccionar.....	17
2.1 Perfeccionamiento y carrera docente.....	19
2.2 Ofertas oficiales de perfeccionamiento docente.....	19
3. La práctica escolar en el nivel medio entendida como acción de reflexión colectiva.....	20
3.1 Proyectos institucionales de capacitación continua y solidaria en el nivel medio.....	20
3.2 El rol directivo en relación a la capacitación docente.....	21
4. Impacto esperado.....	22
5. Contexto socio cultural y profesional de quienes componen la muestra.....	24
6. Encuadre metodológico.....	25
7. Análisis e interpretación de los datos obtenidos.....	30
8. Conclusiones.....	39
9. Sugerencias y propuestas.....	47
10: Anexos.....	48
10.1 Modelo de encuesta.....	48
10.2 Modelo de entrevista.....	52
10.3 Encuestas respondidas.....	53
10.4 Entrevistas realizadas.....	93
10.5 Ejemplos de cuadros utilizados para tabular los datos.....	104
11. Bibliografía citada.....	105
12. Bibliografía consultada.....	107

INTRODUCCIÓN

El tema de la presente indagación es el perfeccionamiento como construcción de la práctica docente en el nivel medio.

Los cursos de perfeccionamiento docente tienen una larga trayectoria en la historia educativa y en relación con el rol docente como una demanda constante y cada día más exigente. Dicha exigencia surge, como en todas las situaciones sociales, de una multiplicidad de factores. Para este trabajo de indagación resulta importante destacar, entre ellos, los vertiginosos avances científicos y tecnológicos y también los cambios de contextos en los cuáles se lleva a cabo el hecho educativo. Diego Rosemberg (2011, p 4) sostiene que *“El maestro de hoy ya no es dueño de la verdad ni del saber absoluto, una característica que le confería una indiscutible autoridad frente a los padres, tutores o encargados de las primeras décadas del siglo XX.”*

Otro factor influyente es la concepción que se tiene del rol docente en el nivel medio. Es en el ejercicio situacional de los diferentes contextos que son cambiantes, como también lo son los soportes teóricos que sustentan esas prácticas, donde se ponen en juego todos los saberes docentes y los cuestionamientos a las matrices de aprendizaje que se fueron configurando a lo largo de las distintas experiencias escolares. En las decisiones que se toman cotidianamente para responder al complejo quehacer educativo cada docente pone en circulación teorías implícitas que se fueron construyendo a lo largo de su historia vital, desde la propia experiencia escolar, su tránsito por los espacios formativos, los vínculos con los demás actores de la educación y se actualizan en el ejercicio del rol docente. Esto implica revisar esas prácticas que se han instalado como naturales y únicas posibles, problematizarlas, remover los conocimientos que las sostienen a la luz de las demandas contextuales y de los aportes teóricos innovadores. Ese contraste constante y dialéctico entre una teoría y una práctica que ocurre en contextos cambiantes, posibilita que esa teoría sea un campo abierto siempre posible de enriquecer, modificar, ajustar, y por lo tanto, estudiar.

Este posicionamiento ideológico implica mirar el rol docente como el de alguien que no es poseedor de saberes acabados ni de certezas, pero sí de la posibilidad de ir construyéndolos con otros como gestor de alternativas. Se

trata de romper con la idea del docente como reproductor de modelos validados socialmente, poseedor de recetas infalibles que se pueden repetir constantemente y que fueron construidas por fuera de su realidad.

La idea del docente definido como reproductor de saberes elaborados por otros ha dejado huellas difíciles de borrar para así tomar otro sendero, el de productor de conocimiento.

Por otra parte, la carrera docente está marcada por puntos que priorizan en general dos aspectos: la antigüedad y el perfeccionamiento. Esto último dio lugar a lo que en el ámbito escolar se llamó “la cultura del cursillo” con un dejo despectivo. La necesidad de obtener puntaje desembocó en la realización de cursos de perfeccionamiento sin priorizar la temática, sino la urgencia por obtener puntos en un escalafón. Pero como sostiene el autor citado anteriormente *“ni los cursos ni la experiencia por sí mismos garantizan actualmente la calidad académica”*. (Rosemberg, 2011, p 4)

Además, como plantea Paulo Freire (2008, p 65) *“El proceso educativo es sobre todo ético. Exige de nosotros constantes pruebas de seriedad”*. Por ello, nos demanda perfeccionamiento constante de manera de hacer realidad el derecho de aprender que tienen las personas. Desde el punto de vista del compromiso ético docente, la capacitación aparece como una condición de insoslayable profundidad y no como un requisito formal para un mejoramiento individual en la carrera docente.

En relación con este tema, se intenta problematizar las razones que motivan a los docentes del nivel medio a realizar cursos de perfeccionamiento y analizar la incidencia que los mismos tienen en la práctica docente cotidiana en relación con los resultados de los aprendizajes.

En esta situación seguramente también inciden otros motivos, además del deseo de obtener puntaje, que generaron esa “cultura de cursillo”.

Para los docentes que ya tienen experiencias en cursos de perfeccionamiento puede influir una actitud de escepticismo porque los cursos realizados no les significaron cambios ni propuestas innovadoras aplicables. Puede ser que las temáticas tratadas no respondieran a las necesidades docentes o las propuestas no fueran aplicables a las situaciones concretas y generaron mayor impotencia y descreimiento.

Por otra parte, los docentes jóvenes de escasa antigüedad en la docencia podrían considerar que su formación reciente no puede ser obsoleta y así,

cargados de un sentimiento de cierta entusiasta omnipotencia, piensan que lo aprendido les dará respuesta a las situaciones que enfrenten. Juan Carlos Tedesco (2005) en su trabajo titulado *Profesionalización y Capacitación docente*, se refiere a la temática específica y la analiza en un nivel general, casi universal. Reconoce algunas causantes del escaso interés de los docentes por realizar actividades de perfeccionamiento. Por ejemplo, sostiene que el rol docente tiene un reconocimiento retórico a nivel discursivo que no se condice con el profundo deterioro real a nivel concreto de sus condiciones laborales y representación social. También han influido la visión del docente como único responsable o culpable de los fracasos escolares, las teorías que relegan su importancia priorizando la de los recursos y otras tendencias que generan tensiones. Tales tensiones refieren a si el docente es responsable de la formación integral o solo de lo cognitivo, si es transmisor de conocimiento generados por otros o es mediador creativo en la construcción del conocimiento grupal, si es un simple funcionario burocrático que cumple actividades diseñadas externamente o es un actor social comprometido ética-políticamente. Este autor incluye otros aspectos como la masificación y la diversificación de la profesión docente y el relativo valor que se otorga a la educación sistemática frente a las posibilidades de información que ofrece la tecnología. Todas estas tensiones pueden generar pasividad, confusión, desencanto y apatía.

Por otro lado, Davini María Cristina y Alliaud Andrea (1995) coinciden con Tedesco en el análisis que realizan sobre las motivaciones que llevan a las personas a elegir la carrera docente que es en muchos casos, según estos autores, considerada como una actividad transitoria en el proceso de búsqueda de otros empleos más prestigiosos o como resultado de sucesivos fracasos en otras carreras universitarias. Por lo tanto, muchas veces se ejerce sin convencimiento, pasión ni deseo de superación.

Por su parte, Ángel Díaz Barriga y Catalina Inclán Espinosa (2001) en su obra *El docente en las reformas educativas: sujeto o ejecutor de proyectos ajenos*, si bien no toman directamente el problema de la capacitación docente, se refieren a que para comprender el comportamiento docente es necesario analizar desde dónde y cómo se bajan las reformas educativas, ubicándolo en un lugar de total pasividad, lo cual explicaría por qué no desea perfeccionarse ya que sólo es ejecutor de proyectos ajenos.

Seguramente, también influyen otras motivaciones como situaciones personales de tiempo disponible para destinarlo al perfeccionamiento o condiciones de orden económico, de distancias, de incentivos, de fatiga y acostumbamientos, etc. Todo esto constituye el conocimiento tácito que se posee desde la experiencia pero se considera que se deben confrontar con los obtenidos a través de una indagación sistemática y organizada que es lo que se pretende hacer.

La Universidad Pedagógica de Buenos Aires (UNIPE), ha realizado investigaciones sobre distintos aspectos de la problemática educativa. Uno de ellos trató específicamente el tema de la formación y capacitación. Los resultados de esta investigación fueron publicados en *Cuadernos de discusión # 2: ¿Cómo se forma a un buen docente*. La temática fue investigada desde variados aspectos y también desde la mirada de distintos actores educativos pues involucró a personas relacionadas con el tema pero desde diferentes roles. Así es que los resultados dan a conocer las opiniones, por ejemplo, del rector de la Universidad, docentes de diversas cátedras y alumnos. Si bien no se circunscribe a la capacitación en el nivel medio sino a la docencia en general, considero que las conclusiones pueden tenerse en cuenta.

Adrián Cannellotto (2011), rector de la UNIPE, al ser interrogado sobre cómo debe pensarse la formación docente, desde su rol, responde que debe concebirse como el ejercicio de un derecho de los maestros y profesores y una obligación del Estado.

La propuesta o sugerencia que realiza la UNIPE luego de concluida la investigación y como recomendación es la formación continua de docentes, directivos y funcionarios del sistema educativo, aportando sustancialmente a su profesionalización. En esa propuesta resulta central

“...problematizar la enseñanza y poner el foco en lo que sucede en el aula. No podemos pensar la formación como un entrenamiento, una mera capacitación o una simple actualización para instrumentalizar los modelos o las currículas. El objetivo es formar docentes autónomos con capacidad para transmitir saberes, trabajar en equipo, investigar y participar de la cultura digital, siempre comprometidos ética y políticamente con los resultados de los aprendizajes de sus alumnos.”
(UNIPE, 2011, p 7).

Por su parte y en el mismo cuaderno, Vilma Pantolini (2011), subsecretaria de Cultura y Educación del Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires (SUTEBA), también participó como referente de la muestra que se recortó en la investigación. Ella aporta su mirada gremialista ligando la problemática también a las condiciones laborales. De este modo, en una de sus respuestas sostiene que *“...el docente produce un conocimiento creativo y reflexivo con los alumnos y antes o después de estar con ellos. Ese conocimiento suele ser expropiado y vendido por las editoriales y se crea una representación del maestro como mero ejecutor de aquello que enseñan los que saben.”* (Pantolini, 2011, p 38). Agrega además que: *“...el docente tiene una responsabilidad social, por eso es necesario que se lo forme para que comprenda la realidad, para que sepa que por acción u omisión participa de una construcción histórica. No es un mero problema de manejo de didáctica o de disciplina. Ambas son insuficientes sin este profundo hecho político que es la intención de construir otras realidades.”* (Pantolini, 2011, p 41)

En las conclusiones de este trabajo investigativo se incluye la palabra de un alumno, egresado del Colegio Nacional de Buenos Aires. Se le pregunta cuándo, para él, un profesor está bien capacitado. Él responde: *“es el que te hace pensar y debatir en clase sobre lo que estudiás. No trasmite de arriba hacia abajo un saber sino que deja hablar a todos. Pero tampoco tiene que ser tan anárquico que no sirva para nada”.* (UNIPE; 2011, p 47).

En el cuaderno de discusión # 10, de la UNIPE, titulado *Otra relación con el saber*, en el que se relata otro trabajo de investigación llevado adelante por esa Universidad, Adrián Cannellotto y Patricia Sadovsky (2012), directora de la Licenciatura en la Enseñanza de la Matemática para la Educación primaria de la UNIPE, sugieren la necesidad de hacer un viraje en cuanto a la forma de pensar la tarea del docente: ya no se trata de dotarlos de recetas cerradas para que ellos las implementen. Así, proponen como resultado de ese trabajo:

“...dejar de entender la relación de enseñanza-aprendizaje como una certeza y adoptar una posición de exploración que permita abandonar los automatismos y las repeticiones. Esta apertura a la vez que se propone una relación que no sea ni instrumental ni mecánica, nos empuja a una noción del saber pedagógico en la que, como resultado de la reflexión crítica

sobre el propio trabajo y en el diálogo con otras formas de producción del saber, el docente se concibe como un trabajador intelectual que elabora conocimiento como respuesta a problemas que surgen de su práctica". (Cannellotto y Sadovsky, 2012, p 1)

En el mismo Trabajo, otra conclusión se refiere a que esta otra forma de relación con el saber no puede reducirse a una búsqueda personal, sino que debe estar *"concebido como posibilidad en la institución. Solo así, lo colectivo (lo institucional) genera condiciones para que esta tarea se sostenga en el tiempo y se realice como proyecto."* (Cannellotto y Sadovsky, 2012, p 6).

En esta investigación se cita a Flavia Terigi (2012) en relación a esta problemática. Terigi sostiene que no se trata de pensar exclusivamente en qué saberes necesita el docente sino que es necesario plantear otra relación con el saber. La autora afirma que de la misma manera en que actualmente la sociedad plantea interrogantes sobre cómo acercar a los niños y a los adolescentes al saber también deberían ser frecuentes los interrogantes para que *"los sistemas escolares les hagan posible a maestros y profesores otra relación con el saber"*. (Terigi, 2012, p 8)

En el cuaderno citado y con el título *Ética, disciplina y preguntas* el docente Mariano Skliar en relación con el tema de los saberes que, según su mirada, debe tener un docente del siglo XXI expresa:

"No tenemos que actualizarnos todo el tiempo porque lo dice el marketing de la docencia o los funcionarios del Ministerio, sino porque estamos vivos, el conocimiento está vivo. Un profesor no puede desconocer qué se está discutiendo en su disciplina o no debatir con otros profesionales del campo. No se trata de una capacitación instrumental, para sumar puntaje dentro del sistema. Eso es pobre, debería ser una formación transversal como sujeto histórico y colectivo, y también epistemológico."
(Skliar, 2012, p 13)

El mayor déficit en el saber docente que Skliar menciona en sus respuestas está vinculado a la población con la que se debe trabajar. Opina que la mayoría desconoce quiénes son los educandos, las historias personales, culturales y los códigos sociales. Y opina que: *"tenemos que generar conocimiento con nuestros pares y con los estudiantes, sin hacer demagogia. También tenemos*

que entender qué es lo que no sabemos para producir nuevas preguntas y nuevas discusiones”.

María Eugenia Paniagua (2013) en su trabajo de investigación denominado *La formación y la actualización de los docentes: herramientas para el cambio en educación* explica la problemática de la formación docente y su actualización. Sostiene que es necesaria una redefinición de las competencias profesionales. Al respecto afirma:

“...definir un concepto de educación y desarrollo docente es tan importante como definir el concepto de actualización. Las complejas demandas que se plantean a los educadores de hoy, requieren un amplio esfuerzo para comprender los fenómenos educativos y los problemas de los educadores, lo que necesariamente envuelve a la actualización, que se entiende como el desarrollo de nuevas destrezas para acompañar nuevas tareas educativas y curriculares que aparecen por el sistemático proceso de cambio al que nos enfrentamos.”

(Paniagua, 2004, p13-14)

Según sus conclusiones, no se trata solo de enseñar sino de formar y con respecto al enseñar, es necesario ver el “*qué*”, el “*cómo*”, el “*a quién*” y el “*para qué*”. Responder a cada uno de esos interrogantes es referirse a distintas competencias a las que hay que sumar las competencias que respondan a cómo mejorar la enseñanza y el aprendizaje, es decir, competencias que mejoren la práctica; la observación, la reflexión, el estudio, la investigación, la sistematización, el intercambio y el trabajo en grupo.

Por su parte, Villarroel, Irene y Muñoz, Héctor (1992), sostienen en una síntesis del trabajo investigativo que el perfeccionamiento debe orientarse a proporcionar al profesor un adecuado dominio de los contenidos de enseñanza, de los principios metodológicos y de los fundamentos psicológicos involucrados y de la características cognitivas y afectivas de los alumnos. El perfeccionamiento del profesor no puede ser considerado como una simple capacitación para aplicar un conjunto de recetas metodológicas o de materiales didácticos. Según sus conclusiones, la aplicación que un profesor hace de una estrategia que ha sido diseñada por terceros, debe ser una aplicación autónoma, consciente y creadora y no simplemente algo repetitivo. Explican que si el perfeccionamiento es para capacitarse en la aplicación de

determinadas estrategias de aprendizaje, es necesario que en el desarrollo del perfeccionamiento el docente se encuentre con actividades que contemplen instancias de aplicación en el aula. Es decir, un perfeccionamiento que no separa al profesor de sus alumnos, sino que integra la actividad docente cotidiana al propio perfeccionamiento. “*En otras palabras, estamos preconizando como muy deseable el perfeccionamiento en servicio en sus diferentes formas.*” (Villarroel, Irene y Muñoz, Héctor, 1992)

Francisco Álvarez Martín (2013), académico de larga trayectoria en perfeccionamiento docente en el Centro de Investigación y Desarrollo Educativo, define, como resultado de sus trabajos investigativos, lo que entiende por identidad y afirma que la misma reúne dos características fundamentales: es el resultado de un proceso de permanente interacción con otros y está en continua construcción o reconstrucción. De esta manera caracteriza las estrategias identitarias que movilizan a cada persona para la búsqueda de un perfeccionamiento según lo que ha podido constatar en su tarea investigativa. El autor denomina estrategia de *confirmación y búsqueda* a la que está presente en docentes con una buena imagen de sí mismos que quieren optimizar su práctica y están abiertos al cambio y comprometidos con su propio proceso de aprendizaje en los cursos de perfeccionamiento. Otra estrategia identitaria es de *confirmación y proyección* y se da en docentes movilizados por una lógica de ascenso y movilidad social y profesional.

Por todo lo expuesto, conocer esas motivaciones y la percepción que tienen de las incidencias de los cursos en las prácticas educativas de quienes las realizan permitirá hacer recomendaciones o sugerencias que tiendan a planificar el perfeccionamiento constante como formador de la práctica individual e institucional dejando de ser así, la obtención del puntaje la única razón. Habilitaría, su vez, la priorización de otras razones relacionadas con la calidad educativa y el compromiso ético del docente.

En síntesis, la presente indagación buscará explorar y describir: ¿Cuáles son las motivaciones de los docentes de nivel medio que realizan cursos de perfeccionamiento?, ¿qué incidencia tienen los mismos en sus prácticas docentes? y ¿es posible lograr un compromiso de capacitación continua institucional?

El marco teórico que encuadra este trabajo desde su abordaje, el desarrollo y las conclusiones de la temática que constituyen el objeto de estudio en este

trabajo, son los postulados de la Pedagogía Crítica y de la Educación Popular. Es decir, la problemática es mirada desde esa perspectiva. Se concibe a la educación como un proceso de liberación personal y colectiva, en el cual aprenden docentes y estudiantes mediante el cuestionamiento de las condiciones de injusticia y la búsqueda de transformación de las mismas. Por ello, se tienen en cuenta algunos aspectos considerados fundamentales en ese abordaje.

En primer lugar, se parte del convencimiento de que el conocimiento es un bien cultural construido socialmente y al que todos los ciudadanos tienen derecho a acceder y el Estado, como garante de los derechos, debe facilitar las condiciones de acceso. En tal sentido todos los/as docentes son considerados sujetos de derecho, y esto en contradicción a ciertos prejuicios instalados en la sociedad que limitan a una élite de profesionales la posibilidad del perfeccionamiento posterior a la formación profesional. Si bien hay una mayoría de docentes, especialmente los que se encuentran sindicalizados, que se consideran trabajadores y no profesionales de la educación, esta distinción no afecta el derecho universal al acceso del conocimiento si se lo concibe como un derecho natural de todas las personas.

Los docentes son considerados como “intelectuales transformativos” productores de conocimiento y no simplemente como transmisores. Según Henry A. Giroux (1990, p 175):

“La categoría de intelectual resulta útil desde diversos puntos de vista. En primer lugar, ofrece una base teórica para examinar el trabajo de los docentes como una forma de actividad intelectual, por oposición a una definición del mismo en términos puramente instrumentales o técnicos. En segundo lugar, aclara los tipos de condiciones ideológicas o prácticas necesarias para que los profesores actúen como intelectuales. En tercer lugar contribuye a aclarar el papel que desempeñan los profesores en la producción y legitimación de diversos intereses políticos, económicos y sociales a través de las pedagogías que ellos mismos avalan y utilizan”

La larga trayectoria de la historia de la educación y la práctica instalada y naturalizada durante años, de limitar el rol docente a la función de transmitir conocimiento construido por otros ha dejado huellas profundas y se ligó

colateralmente al negocio de las editoriales ofreciendo manuales en los que se seleccionan los conocimientos, se los define, y se entrega la forma de transmitirlos despojando al docente de todo aprendizaje personal y grupal en el trabajo áulico, creatividad y reflexión sobre esos conocimientos y los contextos de trabajo. Al respecto coincido con Cannellotto y Sadovsky (2012, p 1) quienes sostienen que *“el docente se concibe como un trabajador intelectual que elabora conocimiento”*.

Las políticas neoliberales configuraron un rol docente que debía preocuparse por su perfeccionamiento individual en una carrera solitaria para ascender a la cima de la pirámide docente. Esta idea dificultó pensar el trabajo docente como un real trabajo de un equipo cooperativo. Sin embargo, el trabajo cooperativo es entendido por la Pedagogía Crítica y la Educación Popular como una cuestión de eficacia y calidad donde cada disciplina desde su especificidad apunta a un proyecto común, consensuado, compartido y construido por todos los actores partícipes del hecho educativo.

La necesidad de capacitación y perfeccionamiento es concebida como necesaria y como parte inherente del rol docente ejercido con responsabilidad. Se tratará de indagar las motivaciones de quienes lo realizan, buscando los intersticios que según la pedagogía crítica siempre existen en el sistema para torcer el brazo de las naturalizaciones que dan prioridad a las motivaciones de los docentes relacionadas con obtener el puntaje para el escalafonamiento, e instalar la preocupación por un perfeccionamiento cooperativo y planificado por el equipo.

Otro punto que merece contemplarse es el perfeccionamiento en servicio, idea íntimamente ligada a las anteriores. El ámbito de la práctica educativa concreta se convierte en el espacio privilegiado de capacitación para dar respuesta a cuestiones específicas. En este momento no resulta fácil imaginar una capacitación en servicio e institucional con igual resultado en cuanto al puntaje que las propuestas por el sistema oficial. Esta dificultad puede ser salvada si desde el sistema se comprende la importancia de las instancias de perfeccionamiento institucionales a partir de proyectos que resulten aprobados por las autoridades ministeriales.

Además, desde la perspectiva de la Pedagogía crítica y de la Educación Popular, el rol docente y directivo es visto como el investigador de su propia práctica y de la práctica colectiva institucional. En ese sentido la capacitación o

perfeccionamiento adquiere un sentido transformador y el contexto particular donde se lleva a cabo el hecho educativo juega un papel importante como demandante de temáticas y de prioridades.

Por último, otra consideración que encuadraría mi tarea es la noción de rol docente y directivo como un rol en constante construcción. En el hecho educativo docente y alumno aprenden. No se trata de que quien sabe deposita conocimientos en quien no sabe. Esa noción de rol y de conocimiento ubica a los cursos de perfeccionamiento como algo necesario pero también como algo estrechamente ligado a la práctica y por lo tanto deberían responder a las necesidades o preocupaciones concretas del quehacer educativo.

Es importante explicitar que, en este trabajo de investigación, la concepción del rol directivo se desprende como consecuencia planteada del compromiso político-pedagógico y, dicho rol, siendo “intelectual-transformativo”, convierte la gestión institucional en un proyecto educativo político colectivo con sentido popular y emancipador. De esta manera la institución se convierte en un espacio público de construcción de ciudadanía democrática.

Entendiendo el rol directivo de la manera descrita, no puede estar limitado a tareas administrativas sino que es el encargado de promover y acompañar los procesos de aprendizaje de todos los actores del hecho educativo. Es quien incentiva el deseo de perfeccionamiento y lo facilita, no como un plus a su tarea sino como una tarea específica de su rol y por lo tanto, no puede estar ausente en este trabajo indagatorio.

1. FORMACIÓN DOCENTE Y EL PERFECCIONAMIENTO EN LA LEY NACIONAL DE EDUCACIÓN.

La Ley Nacional de Educación 26. 026, sancionada el 14 de diciembre de 2006, en el capítulo I, refiriéndose a “*derechos y obligaciones de los/as docentes*”, en el artículo Nº 67, inciso b, establece el derecho: “*a la capacitación y actualización integral gratuita y en servicio a lo largo de toda su carrera*”.

En cuanto a las obligaciones de los/as docentes, establece en el inciso c: “*a capacitarse y actualizarse en forma permanente*”.

Es decir, el perfeccionamiento docente es considerado como un derecho y como una obligación.

En el capítulo II contempla la capacitación docente. Así lo establece en el artículo 71:

“La formación docente tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa. Promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con la cultura y la sociedad contemporánea, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de los/as alumnos/as.”

El enunciado de este artículo supone, por un lado, un compromiso ético político de la docencia pues la vincula con la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. Además entiende la tarea docente como un trabajo en equipo vinculado a la cultura y a la sociedad con autonomía profesional. Es decir que no es concebido como un rol que reproduce saberes construido por otros, ni tampoco como una actividad solitaria e individualista.

Por otro lado, supone que tanto la formación docente como su posterior y constante perfeccionamiento es parte de la Educación Superior. Es decir, establece la finalidad del rol docente y de quién tiene la responsabilidad de su formación y perfeccionamiento.

1.1. La formación docente y las exigencias de un perfeccionamiento

Si bien la formación docente intenta preparar profesionales, jamás se podría pensar que con esa formación inicial se cerraría la etapa formativa. El hecho educativo como hecho esencialmente social no obedece a reglas estáticas ni permanentes. Por eso no se dan recetas que aseguren los aprendizajes. Las ciencias avanzan constantemente y también las formas de acercarse a ellas. A través de la formación inicial el docente se posiciona frente al hecho educativo como alguien que debe aprender junto al educando interpretando sus lógicas de aprendizaje, sus códigos sociales, los obstáculos y las posibilidades y todo eso a la luz de las teorías pedagógicas innovadoras, de los avances científicos y del compromiso ético-político que implica de su rol.

Por otro lado, forma parte del rol docente la tarea de conocer los temas, pero además relacionarlos con las otras áreas del saber, con la enseñanza y el aprendizaje. Todos estos aprendizajes se logran con la práctica.

María Rosa Torres (1995) sostiene que: *“Los propios maestros suelen referirse a su práctica como la principal fuente de aprendizaje en su oficio. De hecho, la práctica pedagógica es el espacio más importante y efectivo de la formación docente, mucho más que los cursos, seminarios o talleres, pues es en la práctica donde los maestros vuelcan sus conocimientos, valores y actitudes y donde perciben sus fortalezas y debilidades”* (Torres, 1995, p 7)

Si bien la práctica constituye una de las fuentes principales de aprendizaje, es necesario cotejarla con la teoría y sobre todo es necesario que antes y durante el desempeño docente, éste se haya alimentado de conceptos e ideas teóricas que le permitan interpretar los resultados de su práctica, y como sostiene la autora citada, analizar sus fortalezas y debilidades.

1.2. Rol docente: el docente como reproductor y el docente como transformador.

Los autores de la Pedagogía Crítica y de la Educación Popular, Paulo Freire, Bourdieu, Giroux y Mac Laren, entre otros, plantean que la escuela puede ser un espacio que tiende a preservar el orden social en el cual algunos pertenecen al sector dominante y otros al sector dominado; inculcando que ese orden es natural y por lo tanto indiscutible e inamovible. Pero esta postura

pedagógica también sostiene que en la escuela siempre se presentan intersticios a través de los cuales se puede transgredir ese mandato de conservar y reproducir un orden injusto y así convertirse en un espacio transformador de ese orden. Al respecto, Bourdieu (2000, p 94) afirma que *“El cuerpo profesoral dotado de una autoridad pedagógica otorgada por la institución escolar reconoce, como el propio sistema lo hace, alumnos iguales en derechos y deberes ignorando o desconociendo desigualdades en el orden social”*.

Por su parte, Giroux (1992) sostiene que el plan de estudio referido a la formación docente debe atender al *“proceso mediante el cual los estudiantes son capaces de cuestionar ciertos aspectos de la cultura dominante, así como de apropiarse de aquellos que les proporcionen las bases para definir y transformar el orden social más amplio en vez de meramente ponerse al servicio de éste”* (Giroux, 1992, p 278).

Estas ideas son coherentes con la propuesta de la Ley Nacional de Educación que se refiere al rol docente como una actividad comprometida con una sociedad más justa. Se trata entonces de la asunción de una actitud que ayude a los estudiantes a cuestionar el orden vigente en cuanto resulte generador de desigualdades, sienta que es posible transformarlo, lo desee y se perciba así mismo y a su grupo social habilitados para hacerlo. Desde esta perspectiva se puede pensar en una educación liberadora en oposición a aquella que pretende conformar a las personas aceptando el lugar social que otros le asignaron.

1.3: El perfeccionamiento y las demandas contextuales

Por otra parte, el hecho educativo adquiere caracteres peculiares según el contexto donde se concreta. Los distintos grupos sociales tienen historias personales y colectivas distintas que generan lógicas de aprendizajes, códigos comunicacionales, expectativas, temores y obstáculos que les son propios. La escuela de hoy no trabaja con alumnos ideales que aprenden todos de la misma manera. La diversidad cultural, la heterogeneidad social e individual, las demandas propias del lugar y del momento histórico nacional y local donde se lleva a cabo el hecho educativo exigen estudiar esa realidad para responder adecuadamente a ella.

Cada cultura marca a sus miembros con el particular significado que le da a la realidad. Nadie recibe a los hechos sin que se atraviesen y se tiñan de todos los símbolos, sentidos y mitos que hacen a la individualidad desde esa cultura. Las estrategias docentes sólo podrán ser pensadas y evaluadas dentro de ese marco de referencia. La pregunta sobre el sentido profundo de la educación sólo puede ser respondida desde una toma de posición de quién hace la pregunta y quién la responde. Para integrar los saberes populares y los saberes científicos es necesario tomar cada problema en su singularidad y sobre ese eje trabajar en forma conjunta con los sectores sociales comprometidos para generar un cruce instrumental de saberes.

Esta realidad demanda a los docentes un perfeccionamiento constante. No se puede bajar un instructivo para enseñar redactado desde una situación de escritorio o desde una determinada realidad escolar a otra institución pretendiendo garantía de éxito en el proceso de enseñanza y de aprendizaje. Cada institución tiene peculiaridades contextuales que hacen que en ella el hecho educativo sea único y singular. Además no se trata solamente de la particularidad de cada contexto sino que cada contexto es dinámico y cambiante y lo que dio resultado ayer puede no darlo hoy. Toda escuela, como grupo social, cambia a través del tiempo y esos cambios deben ser mirados y estudiados a la luz de las nuevas teorías de expertos y especialistas.

Numerosos estudios han demostrado que existen múltiples causas que contribuyen a la relación entre los componentes socioculturales y económicos, clase social, nivel económico y cultural y los resultados educativos. Todas ellas toman presencia en la vida cotidiana, y el proceso de enseñanza-aprendizaje queda así imbricado en ese complejo tejido personal y colectivo.

El contexto educativo está formado por una serie de factores que obstaculizan o favorecen el proceso de enseñanza aprendizaje y un paso fundamental es escuchar lo que dice ese contexto en el cual está inmerso el hecho educativo y sus sujetos.

1.4. Relación entre teorías y prácticas concretas.

Es en la relación con el contexto donde la teoría adquiere sentido. La formación docente muchas veces entra en crisis cuando da por sentada una realidad

diferente a la del aula. Dotar al docente de herramientas para trabajar en el aula y atender la realidad de los estudiantes implica incrementar su autonomía para realizar y fundamentar opciones de enseñanza, preparándolo también en la reflexión en contextos y situaciones concretas. La interpelación que se hace al docente no es sólo desde los saberes escolares, sino también desde la posición asumida frente a los dilemas sociales, políticos y culturales actuales y en los modos en que éstos llegan al aula. Al respecto Giroux (1993, p 279) plantea:

“Para Freire “no existe contexto teórico que no esté ligado dialécticamente con el contexto concreto”. La teoría no dictamina la práctica sino que más bien sirve para tenerla al alcance de la mano, de modo que sea posible ejercer la mediación y comprender críticamente el tipo de praxis exigida en un marco específico y en un momento dado. No se apela aquí a en ningún momento a leyes universales o a la necesidad histórica; la teoría emerge dentro de contexto y formas de experiencias específicos con el fin de examinar críticamente tales contextos, y acto seguido intervenir sobre la base de una praxis informada.”

1.5: La herencia del neoliberalismo en relación a la capacitación docente

Es importante tener en cuenta las huellas que dejaron las políticas neoliberales en los docentes en cuanto a cómo es pensado el rol docente. El neoliberalismo incorporó a la educación y a la docencia a una lógica de mercado. En el año 1993 se sanciona la Ley Federal de Educación. Dicha Ley se encuadra en las tendencias político-pedagógicas hegemónicas de la época, altamente funcionales al neoconservadorismo económico y social dominante. Su rápida sanción se explica, entre otras causas, por la necesidad de consagrar legalmente los avances de las empresas comerciales de la educación que han visto plasmados sus reclamos en los únicos artículos claros y taxativos de toda la norma, y también porque significa aplicar a la educación la concepción vigente del Estado: legalizar su des-responsabilización en materia educativa.

El discurso pedagógico del poder fue una adaptación del discurso económico donde el insumo preferencial era el “saber”. Los nuevos contenidos aparecieron como la materia prima alrededor de la cual se fue organizando la reforma.

En esta visión tecnocrática y economicista de la escuela fue creciendo de manera alarmante el autoritarismo, el individualismo generador de incertidumbre, la competencia, el descompromiso afectivo y social dentro y fuera de la escuela, donde la solidaridad pierde totalmente su valor. Un modelo de creciente predominio de los criterios utilitarios aún en las relaciones pedagógicas e institucionales.

Esta ley fue aplicada en forma autoritaria luego de una estudiada estrategia de desprestigio de la escuela pública y de la educación, especialmente de la del nivel secundario, generando incertidumbre, injusticias y conflictos intervencionales, así como conductas ambiguas y adaptaciones forzadas de las prácticas, generadas por el temor al futuro laboral. Esa situación de sobreadaptación, originó en los docentes ansiedad, angustia y agotamiento, lo cual se manifestó obviamente, en la relación docente-alumno y en las diferentes situaciones del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los cursos de perfeccionamiento aparecieron como un mecanismo individual y competitivo en la lucha por asegurar la fuente laboral y un buen lugar en la escala del status docente. Desde otro ángulo, se vio impulsada también por intereses económicos vinculados al mercado editorial, a las universidades privadas y a los mercados de los cursos de capacitación.

Romper con esa lógica que impulsó la lucha por la obtención de puntaje en forma individual y competitiva no resulta una tarea fácil. Es necesario remover y de-construir percepciones, mitos y prejuicios para instalar una lógica de solidaridad y compromiso ético. La ley Federal fue derogada pero las consecuencias que marcaron las subjetividades no se derogan por ley.

2. ENTES RESPONSABLES DE CAPACITAR Y PERFECCIONAR

En sintonía con lo que sostiene la Ley Nacional de Educación, la formación y el perfeccionamiento docente es un derecho de maestros y profesores y es una obligación del Estado.

Dicha Ley establece en el artículo 72 del capítulo II que: *“La formación docente es parte constitutiva del nivel de Educación Superior y tiene como funciones,*

entre otras, la formación docente inicial, la formación docente continua, el apoyo pedagógico a las escuelas y la investigación educativa.”

Son las instituciones de la Enseñanza Superior –Universidades e Institutos de formación docente- quienes deben posibilitar el acceso a esas instancias.

El artículo 73 referido a los objetivos de la política nacional de formación docente, establece, entre otros:

- a) Jerarquizar y revalorizar la formación docente, como factor clave del mejoramiento de la calidad de la educación.*
- b) Incentivar la investigación y la innovación educativa vinculadas con las tareas de enseñanza, la experimentación y sistematización de propuestas que aporten a la reflexión sobre la práctica y a la renovación de las experiencias escolares.*
- c) Ofrecer diversidad de propuestas y dispositivos de formación posterior a la formación inicial que fortalezcan el desarrollo profesional de los/as docentes en todos los niveles y modalidades de enseñanza.*
- d) Articular la continuidad de estudios en las instituciones universitarias.*
- e) Planificar y desarrollar el sistema de formación docente inicial y continua.*

La importancia radicaría en que esas propuestas surjan a raíz de interpretar la real necesidad de los docentes en sus prácticas escolares y así la oferta que hagan, responda a las expectativas docentes y promuevan cambios estructurales para la transformación. Por otro lado, las instancias de perfeccionamiento deben ofrecerse de modo tal que resulten accesibles a los docentes en cuanto a horarios y gastos.

José Gimeno Sacristán (2011) afirma: *“Formarse no es sólo ir a cursillos. El docente se perfecciona si lee, estudia y escribe. Es una actitud autónoma e inherente a su ser. A su vez la formación formal debe ser en el horario retribuido salarialmente: si el profesor tiene varios turnos, no tiene fuerzas para perfeccionarse.”* (Gimeno Sacristán, 2011, p 17).

Además, la planificación de la oferta debería realizarse con participación de docentes, directivos y representantes gremiales o a través de un sondeo de las preocupaciones en la actualidad, para que resulten de interés y eficaces.

Este trabajo tiene el propósito de ofrecer los datos necesarios para encarar un proyecto de capacitación docente institucional. En ese sentido tendríamos que hablar del espacio institucional como espacio de perfeccionamiento. Esto no excluye la posibilidad de convocar a expertos en las temáticas que se acuerden para ayudar al equipo docente pero reconoce que en esta perspectiva el propio equipo liderado por el directivo puede convertirse en capacitador.

2.1. Perfeccionamiento y carrera docente.

La carrera docente como la posibilidad de acceder a horas cátedras, traslados y ascensos resulta muy ligada a la realización de cursos de perfeccionamiento. Quien tiene en su historia docente una carga importante de cursos realizados tendrá seguramente un lugar beneficioso en los escalafones confeccionados para los fines anteriormente citados.

La idea de fomentar la participación en instancia de perfeccionamiento otorgando puntaje es absolutamente razonable. También lo es la idea de premiar el esfuerzo de actualización. El problema aparece cuando, por obtener esos puntos se entra en la cultura del cursillo y se realizan los mismos con la única finalidad del puntaje sin tener en cuenta las dificultades o necesidades que se perciben en la propia práctica. Este es un problema que a la fecha no tiene solución. Sólo cabe la posibilidad de que el docente reflexione sobre las motivaciones que lo llevan a perfeccionarse y así opte por aquellos que se relacionan con su realidad y los realice con la actitud de apertura y participación de modo que puedan transformar su práctica.

2.2: Ofertas oficiales de perfeccionamiento docente

El Ministerio de Educación de la provincia de Tucumán planifica anualmente los cursos de perfeccionamiento docente. El AREMYC (Área de Registro, Evaluación y Monitoreo de Cursos) es la entidad que aprueba y acredita los cursos. Hay instituciones asociadas, por ejemplo las facultades y los institutos superiores, que presentan proyectos y éstos son aprobados por la entidad citada. Si bien existen algunos cursos gratuitos, la mayoría no lo son. El problema que presentan los gratuitos es la dificultad para acceder a las vacantes que, en general, son reducidas y muy buscadas. Los postítulos, por ejemplo, tienen una duración de 7 meses y otorgan 3 puntos a quienes los

realizan y los aprueban. Estos postítulos tienen un costo económico relativamente considerable ya que se deben pagar por módulo. Los referidos a actualización tienen un alcance de tres meses, son más económicos y otorgan 2 puntos de crédito docente. La oferta contempla también cursos presenciales y no presenciales con evaluación final. Las temáticas que abordan están referidas a las distintas disciplinas y a temas educativos en general.

Los docentes pueden acceder a la información sobre la propuesta oficial en <http://www.educaciontuc.gov.ar/>

3. LA PRÁCTICA ESCOLAR ENTENDIDA COMO ACCIÓN DE REFLEXIÓN COLECTIVA

La práctica escolar puede ser entendida como un proceso de reflexión crítica realizada en forma colectiva. Esto quiere decir que se aleja de la función reproductora como institución y como ejercicio de cada uno de los roles participantes en el hecho educativo. La reflexión se realiza sobre el proceso de democratización de la educación y del diálogo de saberes y su incidencia en la construcción de ciudadanía en un modelo de participación y construcción de conocimiento. El propósito de la reflexión crítica tiende a realizar en forma comunitaria los cambios necesarios para transformar la práctica educativa en una praxis liberadora que pueda romper con mandatos o esquemas de competencia individualista para construir formas solidarias de compartir interrogantes, búsquedas, incertidumbres y saberes en procura de mejorar los resultados de aprendizajes.

3.1. Proyectos institucionales de capacitación continua y solidaria

La formación continua debe partir del compromiso ético-político que conlleva el ser docente, y adoptar como punto de partida la práctica que no se circunscribe al aula, incluye lo institucional y toda la práctica social docente. Percibir el trayecto que puede existir entre lo que se quiere hacer y lo que se hace posibilita desear recorrer ese camino eligiendo un recorrido formativo que acorte esa distancia.

El deseo de seguir aprendiendo como exigencia de la tarea educativa da cuenta de la idea de educación, de enseñanza, de aprendizaje que se tiene. Se traduce en la preocupación y concreción de un diseño de formación continua personal, pero también en la búsqueda del crecimiento grupal o institucional.

No se trata, por lo tanto de un proyecto de capacitación pensado desde una perspectiva individual solamente sino que involucra a los demás participantes del equipo escolar con quienes deciden el diseño y se hacen cargo, como grupo, de la voluntad de concretarlo.

El diagnóstico de la situación es una herramienta que debe ser utilizada como insumo para procurar una transformación de la situación explorada. Estas teorías educativas en las cuales se encuadra la tarea ofrecen la posibilidad de mirarla desde una actitud crítica ya que siempre es posible encontrar algún intersticio por donde revertir una actitud pasiva e individual que reproduce una lógica conservadora hacia otra de análisis y autocrítica reflexiva que movilice acciones innovadoras.

Además, desde esa perspectiva el rol docente y directivo es visto como el investigador de su propia práctica y de la práctica colectiva institucional. En ese sentido la capacitación o perfeccionamiento adquiere un matiz transformador y el contexto particular donde se lleva a cabo el hecho educativo juega un papel importante como demandante de temáticas y de prioridades.

También es importante atender a la relación que estos enfoques sostienen entre la teoría y la práctica como un movimiento dialéctico ya que se alimentan y modifican mutuamente. Por ello es necesario revisarla a través de un proceso de evaluación individual y colectiva.

3.2: El rol directivo en relación con la capacitación docente

El rol directivo está implicado profundamente en este aspecto. Más allá de su función de asesor y enseñante como ejercicio del liderazgo directivo, su posicionamiento personal en la relación con el saber genera un estilo institucional que puede promover la capacitación constante como algo inherente al rol docente o cerrar las puertas del perfeccionamiento priorizando tareas administrativas, por ejemplo. Cuando el directivo se muestra dispuesto y abierto a los aprendizajes que se construyen en el ámbito institucional y

trasmite el interés por la incorporación de teorías innovadoras crea el clima adecuado para que los docentes transiten el mismo camino.

La preocupación por su propia capacitación, el estímulo que pueda brindar, la voluntad de brindar espacios de reflexión, el interés que manifieste por socializar los aprendizajes de quienes participaron de cursos de capacitación, las acciones que busquen esfuerzos solidarios, la interpretación de los avances y/o retrocesos como problemas de todos y no individuales van definiendo un estilo institucional que favorece la voluntad de superación constante.

4. IMPACTO ESPERADO

La selección de este tema responde a la preocupación de que los docentes destinen tiempo y energía en realizar cursos de perfeccionamiento que no aportan reales cambios en sus prácticas pedagógicas. Muchos los hacen, según sus propias palabras, porque necesitan obtener los puntos que esos cursos otorgan para mejorar el escalafón. Si es ese el móvil, es posible pensar que esas instancias pierden sentido. No se los eligen por las temáticas de acuerdo con las necesidades o deseos personales sino que son otros criterios los que manejan las opciones. Por ende se reducen las expectativas generando una actitud pasiva de tolerancia que sólo si el curso impactara fuertemente se podría movilizar. En cambio, si se parte de una preocupación o inquietud, hay una actitud de búsqueda y de apertura que rescata cualquier aporte valioso y desde ahí se puede construir un debate entre el grupo y el profesor que arroje luz a esa preocupación inicial.

Muchos autores expertos en esta temática consideran que el perfeccionamiento docente es absolutamente necesario porque el docente no es dueño de recetas siempre exitosas e inmutables, ya que el contexto es siempre cambiante, la ciencia y la tecnología avanzan y porque aparecen nuevas teorías innovadoras.

Por otro lado, es muy importante que el Estado, como responsable de la educación, ofrezca la posibilidad de perfeccionarse y valore el esfuerzo necesario para hacerlo.

Se quiere averiguar qué piensan los docentes de ese esfuerzo que realizan en relación con el mejoramiento de sus prácticas. Se pretende que esta

indagación exploratoria dé lugar a la implementación de estrategias por parte de docentes y de instituciones que tiendan a cambiar la situación. No se trata de eliminar los cursos de capacitación sino de ver, entre todos, cómo se puede transformar esa instancia en algo positivo para la institución. El punto de partida sería la reflexión sobre la eficacia de la capacitación que dará lugar a la elaboración participativa de proyectos de capacitación anual de todo el equipo. Esa responsabilidad grupal le dará otro sentido y además, al analizarlo de acuerdo con el contexto, se pone en ejercicio el juego dialéctico entre teoría y práctica.

Esta etapa, que no es parte de la indagación, significa el para qué de la misma. Si se tiene claro ese para qué, actuará como norte que guíe el trabajo. Las preguntas, por ejemplo, o los demás instrumentos de recolección de datos estarán orientadas a ese “para qué” que dará coherencia al trabajo.

En definitiva, el impacto esperado es la reflexión sobre la eficacia de los cursos de perfeccionamiento que se realiza motivando así un cambio de criterios en la selección de los mismos a nivel personal e institucional. Además, la reflexión se orientará a la posibilidad de elaborar en forma conjunta, entre todos los actores institucionales un proyecto de capacitación constante que, en forma solidaria organice las participaciones en los cursos y vuelque la información y los saberes construidos en los mismos, al resto del equipo docente.

El desafío será encontrar los espacios y tiempos para la instancia de compartir lo aprendido, mirarlo críticamente desde la propia realidad escolar e institucional, revisar las prácticas desde esa teoría y seguramente, proponer acciones. También se puede ver con la supervisión la posibilidad de concretar un proyecto de capacitación en servicio institucional que resulte aprobado y otorgue puntaje. De esta manera el espacio institucional se convierte en espacio de capacitación.

En el marco institucional, avanzar en la solución de esta problemática significaría la posibilidad de construir un estilo institucional de constante problematización de las prácticas docentes a la luz de los resultados de los aprendizajes, el deseo de participar en encuentros de reflexión y revisión de las mismas, la inquietud por conocer los aportes teóricos innovadores y el compartir en forma solidaria lecturas y experiencias realizadas. Desde la dirección se pretende construir ese estilo ofreciendo instancias de reflexión con

participación de todo el equipo docente, motivando una capacitación en servicio constante, con apoyo de especialistas en los casos necesarios.

Si los docentes, como equipo de trabajo, pueden debatir las incertidumbres, analizar las demandas más urgentes que brotan de sus prácticas contextualizadas, cotejar las distintas miradas, se podrá consensuar un programa o proyecto de capacitación institucional continua. Si bien este proyecto personal e institucional partiría de la realidad educativa concreta y se centraría en los estudiantes, sus representaciones y sus lógicas de aprendizajes, no podría dejar de lado las nuevas teorías pedagógicas, los aportes teóricos superadores que pretenden interpretar la acción educativa y toda su complejidad.

Ese diseño de capacitación continua incluirá la participación en cursos de perfeccionamiento, y fundamentalmente, la instalación de espacios institucionales de debate, lectura, discusión en donde puedan analizarse las creencias, las rutinas, las resistencias, los supuestos y se pueda pensar en la elaboración de proyectos de capacitación.

5. CONTEXTO SOCIO CULTURAL Y PROFESIONAL DE QUIENES COMPONENTEN LA MUESTRA EN ESTA INVESTIGACIÓN.

Los instrumentos de indagación serán aplicados al equipo docente de una escuela secundaria privada pero gratuita, ubicada en una localidad de la provincia de Tucumán. El mismo está constituido por docentes de las distintas disciplinas que conforman la currícula escolar. Se trata de un personal con título docente con excepción de uno que tiene título habilitante y que está cursando actualmente el profesorado; presentan diferencias etarias y de antigüedad en la docencia, aunque la mayoría tienen poca antigüedad. Muchos de ellos no residen en la localidad donde se ubica la escuela, la cual tiene tres años de existencia. Dicha localidad cuenta con una historia dolorosa de represión durante la dictadura militar y de una generalizada pobreza.

Se trata de una institución educativa privada cuyo ideario pretende llevar adelante una educación en clave de Educación Popular. Es necesario destacar que se trata de una institución confesional, por las posibles particulares de

estilo de trabajo que se den en ella ya que el ideario incide en la práctica escolar.

6. ENCUADRE METODOLÓGICO

Objetivos Generales

- Describir las motivaciones de los docentes del nivel medio que determinan su participación en cursos de perfeccionamiento.
- Analizar las percepciones y representaciones simbólicas que los docentes de nivel medio tienen referidas a la idea de capacitación y/o perfeccionamiento como reproductores o productores de conocimiento.
- Conocer el posicionamiento ético-político del rol educativo como sujeto crítico que participa en un equipo de trabajo.

Objetivos específicos

- Identificar las expectativas que tienen los docentes sobre los procesos de capacitación que responderían a sus inquietudes y expectativas.
- Develar algunos de los diversos factores que obstaculizan la participación concreta en procesos de capacitación institucional en forma solidaria en el equipo docente.
- Identificar los niveles de autocrítica de la práctica docente a nivel áulico en relación con los cursos de perfeccionamiento y los resultados de los aprendizajes y la vida escolar de los estudiantes.
- Reconocer algunas de las motivaciones que posibilitarían la participación en un proyecto institucional de capacitación constante.

Se trata de una indagación descriptiva. En este tipo de trabajo *“la preocupación primordial radica en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos. Las investigaciones descriptivas utilizan criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando de ese modo información sistemática y comparable con la de otras fuentes”*. (Sabino, 1992, p 7)

Por el tipo de indagación descriptiva corresponde el paradigma interpretativo.

Este paradigma se fundamenta en *“la necesidad de comprender el sentido de la acción social en el contexto del mundo de la vida y desde las perspectivas de los participantes”* (Vasilachis de Gialdino, 1992, p 43). Es así, que se asumen los supuestos básicos que los sustentan en el nivel ontológico, epistemológico, axiológico y metodológico.

En relación con el nivel ontológico, se entiende que la realidad es construida por las personas participantes en la situación analizada. En consecuencia, en este caso existen múltiples realidades construidas: la de cada uno de los docentes participantes de los cursos, la de quien realiza la tarea indagatoria, la de la profesora de la cátedra y la de quienes lean el trabajo a pedido de quien lo realiza.

En el nivel epistemológico, se trata de minimizar la distancia entre el investigador y quienes forman parte de la indagación.

Axiológicamente, es necesario reconocer la influencia de los valores personales de quien hace la indagación en este proceso ya que una mirada neutra nunca es posible. Mientras que, a nivel metodológico, se empleará un enfoque cualitativo que se alinea con los postulados del paradigma interpretativo. Es contextual y subjetivo. Lo cual lleva a ser conscientes que la forma de conceptualizar es una entre otras potencialmente posibles.

Se realizará, entonces, una indagación cualitativa generando un tipo de diseño que se caracterice por ser flexible. Al ser flexible facilita advertir durante el proceso de indagación, situaciones nuevas e inesperadas vinculadas con el tema que se está estudiando que pueden exigir modificar algo o realizar incorporaciones. Las personas, en este caso los docentes, son distintos entre sí y cada uno tendrá peculiaridades en su forma de percibir la situación que se analiza. Es el abordaje cualitativo el que permite reconocer esa variedad de percepciones y de maneras de ser y actuar.

Los sujetos que constituyen la muestra en esta investigación son, como tales, capaces de construir sus propias representaciones acerca del significado de la capacitación y de si la misma pudo generar transformaciones en la práctica educativa de cada uno y del sentido de esos cambios. Considero que el abordaje cualitativo posibilitará reconocer la multiplicidad de sentidos, de visiones, de mundos que emergen entre los diversos sujetos involucrados en el presente estudio. (Vasilachis, 2007)

Tiene también un aspecto exploratorio ya que se trata de *“aquellos trabajos donde nuestra preocupación se centra en determinar los orígenes o las causas de un determinado conjunto de fenómenos. Su objetivo, por lo tanto, es conocer por qué suceden ciertos hechos, analizando las relaciones causales existentes o, al menos, las condiciones en que ellos se producen.”* (Sabino, 1992, p 47) La pretensión no es sólo conocer las causas sino que ese conocimiento permita un proceso reflexivo.

La finalidad de la indagación es generar un cambio de actitud docente que conlleve la autocrítica personal e institucional apostando a la transformación de esa realidad para constituirse en una acción liberadora.

Se pondrá énfasis en la perspectiva que tienen los docentes de los cambios que generan o no, los cursos de perfeccionamiento, en la práctica áulica y en los resultados de los procesos de enseñanza y de aprendizaje. También en las expectativas referidas a la conformación de un equipo de estudio que revisando prácticas, construya teoría capaz de modificar dicha práctica.

En este caso se trata de comprender los por qué de ciertas actitudes docentes, de qué manera se relacionan los distintos aspectos motivacionales y el modo en que se condicionan entre sí, para convertirlos en un punto de partida transformador.

La perspectiva desde donde es encarado el trabajo es de la Pedagogía Crítica y de la Educación Popular. Ese es, también, el encuadre que tiene el ideario de la institución escolar en la que trabajan los docentes, por lo cual no es sólo un enfoque personal de quien realiza el trabajo de la tarea indagatoria, sino institucional aunque no todo el equipo lo viva de la misma manera, justamente por la multiplicidad de miradas que tiene un equipo de personas. No obstante, es un intento de posicionarse en esa perspectiva educativa.

La investigación cualitativa permite comprender los significados de las relaciones intersubjetivas que ponen en juego toda una compleja y profunda trama de comportamientos, actitudes, creencias, intenciones, motivaciones, representaciones del poder y saber, donde los componentes emocionales, valorativos e ideológicos tienen una fuerte incidencia y se entretajan con los componentes cognitivos y tecnológicos. Incorpora a los sujetos como productores de prácticas y significados, entendiendo a los fenómenos educativos como fenómenos sociales.

Para captar esos significados se aplicará como instrumento de recolección de datos:

- Encuestas escritas de base semiestructurada aplicadas a todo el personal docente que constituye la muestra.
- Entrevistas en profundidad de base semiestructurada, aplicadas a un cincuenta por ciento del personal docente que fue encuestado.

“El diseño encuesta es exclusivo de las ciencias sociales y parte de la premisa de que, si queremos conocer algo sobre el comportamiento de las personas, lo mejor, lo más directo y simple, es preguntárselo directamente a ellas. Se trata por tanto de requerir información a un grupo socialmente significativo de personas acerca de los problemas en estudio para luego, mediante un análisis de tipo cuantitativo, sacar las conclusiones que se correspondan con los datos recogidos”.

(Sabino, 1992, p 71)

La encuesta, al igual que la entrevista, tiene el inconveniente de que la respuesta del encuestado conlleva la carga subjetiva de sus experiencias personales, sus intereses, mitos y creencias.

Este instrumento se aplicó a la totalidad de los docentes de la institución (12), los cuales constituyen la muestra. Con anterioridad se aplicó una sola, de sondeo, para comprobar si las consignas resultaban claras y las respuestas no eran reiterativas. Diez personas respondieron la encuesta. Las dos que no respondieron se disculparon alegando falta de tiempo, lo cual es posible pero la urgencia de este trabajo impidió dar una espera.

Las encuestas que se aplicaron son anónimas para facilitar la explicitación de motivaciones que quizás podrían desear permanecer en el anonimato. Sí se pidió la edad, el sexo y la antigüedad docente para entrecruzar datos.

Las personas se manifestaron dispuestas a responder, es decir no hubo resistencia, todo lo contrario, el tema interesó.

Siguiendo a Sabino (1992) se trabajó teniendo en cuenta que nunca es posible asegurarse de que las respuestas que den los encuestados sean absolutamente fieles a lo que piensan o sienten, aún sin intención de falsear los datos. *“La encuesta recoge solamente la visión que la gente tiene de sí misma. No puede dudarse de que ésta es siempre una imagen singular y muy subjetiva*

(...). No es lo mismo lo que las personas hacen, sienten o creen, que lo que ellas mismas dicen que hacen, creen o sienten". (Sabino, 1992, p 71)

Por eso se elaboró una encuesta que puede resultar reiterativa y extensa; el propósito fue presentar una misma cuestión desde distintas perspectivas para posibilitar que, en algunas de ellas, se baje ese sentido de alerta que puede obturar la respuesta espontánea acomodándose a un *deber ser*. Por esa razón algunos puntos deberán ser interpretados como coincidentes en la temática pero con respuestas que pueden o no coincidir. En ese sentido, fue importante contar con el interés de los participantes.

Con respecto a las entrevistas, se efectuaron en cinco personas que aceptaron voluntariamente hacerlas. Fueron encuentros planificados y acordados con anterioridad, en todos los casos fueron individuales. Se realizaron siguiendo un cuestionario con preguntas semiestructuradas y abiertas. Los informantes se eligieron al azar, de acuerdo con las posibilidades de tiempo con el que se contó para realizar este trabajo. En la correspondiente desgrabación se procuró preservar la absoluta fidelidad a lo expresado obviando solamente las particularidades propias de la lengua coloquial como las reiteraciones, muletillas, etc.

La elaboración de las entrevistas a partir de un cuestionario con preguntas abiertas, respondió a la necesidad de descubrir las percepciones de los distintos docentes que constituyen la muestra en este trabajo para optimizar la interpretación de los datos obtenidos con la técnica anterior. Se pretende mediante la recolección de datos de acciones individuales valorar la construcción social referida a los cursos de perfeccionamiento que realizan, del grupo de referencia al que está dirigida la entrevista.

"La entrevista, desde el punto de vista del método, es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación. El investigador formula preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra es la fuente de esas informaciones. La ventaja esencial de la entrevista reside en que son los mismos actores sociales quienes proporcionan los datos relativos a sus conductas, opiniones, deseos, actitudes y expectativas, cosa que por su

misma naturaleza es casi imposible de observar desde fuera. Nadie mejor que la misma persona involucrada para hablarnos acerca de todo aquello que piensa y siente, de lo que ha experimentado o proyecta hacer". (Sabino, 1992, p 125)

Si bien se siguió un cuestionario que actuó como guía, fue posible profundizar algunas respuestas repreguntando o pidiendo aclaraciones en algunos casos. Se tuvo en claro que la entrevista, como las encuestas, presentan un inconveniente que Sabino explica así:

"Pero existe un inconveniente de considerable peso que reduce y limita los alcances de esta técnica. Cualquiera persona entrevistada podrá hablarnos de aquello que le preguntemos pero siempre nos dará la imagen que tiene de las cosas, lo que cree que son, a través de toda su carga subjetiva de intereses, prejuicios y estereotipos. La propia imagen que el entrevistado tiene de sí mismo podrá ser radicalmente falsa y, en todo caso, estará siempre idealizada de algún modo, distorsionada, mejorada o retocada según factores que no es del caso analizar aquí, pero que nunca podemos prever en detalle".(Sabino, 1992, p 127)

Ocasionalmente también se dieron encuentros no planificados en un clima de informalidad y espontaneidad. Los mismos surgieron en el contexto de los desplazamientos necesarios y de la sociabilidad cotidiana.

7. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

En el momento de la entrega de las encuestas se procuró sostener una actitud abierta y de escucha. Se intentó darle la voz a los encuestados para calmar sus temores o incertidumbres con respecto a la finalidad que tendrán sus respuestas. Se les explicó los objetivos del trabajo cuidando de no incidir en pre- conceptos ni dejar emerger prejuicios ya que lo que importa no es la perspectiva de quien indaga sino cómo ven los participantes de la indagación los acontecimientos o sucesos analizados.

Se aseguró la reserva total de la información obtenida, se explicó con qué propósito se aplicaba esa encuesta y se solicitó que respondieran con

tranquilidad ya que de ninguna manera podría incidir o tener consecuencias sobre ellos.

En las entrevistas se procuró crear un clima de confianza dialógica. Se dieron a conocer los puntos que se conversarían, la finalidad que se perseguía y también la necesidad de obtener respuestas sinceras ya que de ninguna manera se buscaba identificar respuestas con entrevistado. Se dejó en claro que el propósito era manejar los datos en forma independiente de quienes los suministrasen dado que la finalidad no radicaba en emitir juicios valorativos sobre los entrevistados. Se procuró instalar la idea de que la participación en la entrevista significaba un aporte solidario que arrojaría luz para interpretar la problemática estudiada.

Conseguido el material, se intentó realizar una reflexión constante de manera de no dejar escapar emergentes y poder descubrir las relaciones entre ellos. *“Cualquier información, por más pequeña y fragmentaria que sea, puede considerarse como un dato siempre y cuando pueda colaborar, de algún modo, a esclarecer los problemas que nos planteamos”* (Sabino, 1992, p 81)

Los datos se trabajaron mediante el análisis comparativo. En primer lugar se separaron los datos numéricos de las expresiones verbales. *“Lo primero que suele hacerse con el conjunto de los datos obtenidos es dividirlos de acuerdo a un criterio bien elemental, separando de un lado la información que es de tipo numérica de la información que se expresa verbalmente o mediante palabras”*. (Sabino, 1992, p 108)

Posteriormente se hizo una revisión detallada de de todos los datos obtenidos para analizarlos internamente atendiendo a su coherencia y así juzgar su calidad y el grado de confianza.

Del mismo modo se trabajó con los datos obtenidos en las entrevistas, los que, al tratarse de una ampliación de los puntos contemplados en las encuestas, permiten una visión más profunda de los sentires y representaciones personales.

Concluida la etapa de revisión de todos los datos obtenidos se procedió a la codificación de los mismos para *“agrupar numéricamente los datos que se expresen en forma verbal para poder luego operar con ellos como si se tratara, simplemente, de datos cuantitativos. Para lograrlo se habrá de partir de un cúmulo de informaciones que tengan una mínima homogeneidad, condición necesaria para poder integrarla.”* (Sabino, 1992, p 110).

Estos datos cuantitativos se entrecruzaron con los obtenidos en las entrevistas. Al tratarse de un estudio de tipo cualitativo, no se limitó al registro de cantidades de docentes que opinaban de una u otra manera sino que se intentó comprender las representaciones, las expectativas y las creencias que esos docentes tenían sobre los cursos de perfeccionamiento.

Los datos cuantitativos actuaron como un encuadre a tener en cuenta a la hora de interpretarlos y emitir conclusiones. No es lo mismo que un solo docente opine de determinada manera a que esa opinión esté dada por la totalidad o por un alto porcentaje de los mismos.

En primer lugar y con el propósito de tabular las encuestas, se hizo una matriz de datos que caracterizara a las personas participantes en cuanto a sexo, edad y antigüedad en la docencia. Con respecto a la variable edad, se agrupó a las personas en los siguientes rangos: de 20 a 29 años, de 30 a 39 años y de 40 a 49 años. En cuanto a la variable antigüedad, se los agrupó en períodos que comprenden de 1 a 4 años, de 5 a 9 años, de 10 a 14 años, de 15 a 19 años y más de 20.

Analizando ese cuadro podemos decir que participaron tres varones y siete mujeres. Tres tienen entre 20 y 24 años de edad; cuatro entre 30 y 39 y tres entre 40 y 49. Con respecto a la antigüedad en la docencia, siete cuentan entre 1 y 4 años, uno se encuentra entre 5 y 9; otro entre 10 y 14 y uno entre 15 y 20. Se trata, en general, de un personal joven y con poca antigüedad.

Luego, cada una de esas personas fueron denominadas con letras: A, B....J, de modo de identificar las respuestas posteriores y ver si tienen relación o explicación con la antigüedad, la edad y el sexo.

Para tabular los puntos siguientes de la encuesta también se trabajó con una matriz de datos de manera de contabilizar las respuestas: por un lado los aspectos que se trataban y por otro las personas identificadas con letras que respondían esos puntos. En el caso de las respuestas libres, se trató de agrupar las mismas en distintas categorías que las englobaran.

En primer lugar, se cotejaron cuidadosamente todas las encuestas entre sí y luego se cruzaron esos datos. En segundo lugar, se analizaron las entrevistas, se cotejaron las distintas respuestas y se cruzaron esos datos con los obtenidos en las encuestas. Por último, teniendo en cuenta estos cotejos y los objetivos de esta indagación, se los agrupó en relación con:

- las motivaciones para realizar cursos de capacitación,
- la importancia que se le da al perfeccionamiento,
- la valoración global de los cursos realizados,
- la incidencia de los cursos, en la práctica escolar,
- las expectativas personales referidas a cursos de perfeccionamiento,
- los obstáculos que se priorizan a la hora de realizar el perfeccionamiento.,
- las posibilidades de participar en proyectos institucionales de perfeccionamiento solidario.

En general no se observan respuestas atravesadas por cuestiones de género. Es decir, no hay variantes en las respuestas dadas por varones y por mujeres que tiñan todos los resultados. Por ello, en el caso que se presente este aspecto será detallado en el punto que corresponda. Tampoco se notan diferencias referidas a edad y/o a antigüedad en la docencia. En este sentido la observación será hecha en el tema puntual en que aparezca ya que no se pueden distinguir generalidades que abarquen todas las respuestas.

La encuesta resultó extensa pero así fue deliberadamente confeccionada con el propósito de que al repetir cuestiones expresadas desde distintos puntos de vista pueda surgir la respuesta honesta.

El punto 1 se refiere a la cantidad de cursos de perfeccionamiento realizados durante el año 2013. Solamente dos personas realizaron 1 solo curso, dos persona realizaron 2; tres realizaron 3; uno realizó 4; uno realizó 7 y uno 13.

La totalidad de los encuestados realizaron por lo menos, un curso. Llama la atención quienes realizaron 7 y 13 cursos. Cotejando con el primer cuadro se trata de dos personas que tienen poca antigüedad en la docencia; quien hizo 7 se encuentra el período de entre 5 y 9 años y quien realizó 13 está en el primer tramo, es decir, entre 1 y 4 años de antigüedad.

Con el deseo de interpretar este dato se lo cruzó con un punto posterior en la encuesta en el que se pregunta sobre los motivos por los que realizaron esos cursos. Esa persona colocó como primera opción en sus motivaciones el deseo de obtener puntaje. Esa maratón de cursos realizados podría encontrar explicación en que se trata de una persona que tiene entre 30 y 39 años de edad, cuenta con muy poca antigüedad docente y puede pensar que la única

manera de mejorar su orden en los escalafones es sumando puntos en su perfeccionamiento.

Quien hizo 7 cursos es una persona muy preocupada por la incorporación de las TICS en la docencia. Todo su perfeccionamiento está orientado a esa temática y sus deseos de capacitación también.

Por su parte, quien cuenta con la mayor antigüedad realizó un solo curso y referido a su espacio curricular.

En cuanto a las temáticas que fueron abordadas en los cursos realizados, los resultados dan cuenta de que algunos fueron referidos a la disciplina específica del participante, muchos a temas generales de educación, por ejemplo: mediación, tutoría, violencia escolar, ética docente; y otros a cuestiones que inciden en la docencia como educación para el amor, relaciones con los padres y promoción de la salud.

El punto 3 aludía a la importancia que el encuestado le da al perfeccionamiento docente. Todos respondieron que les parecía importante.

En cuanto a la explicación del por qué, al tratarse de una respuesta abierta y haber surgido más de una razón, se sintetizaron de la siguiente manera:

Permite la actualización disciplinar: cinco personas

Permite incorporar herramientas para el aprendizaje: seis personas

Lo explica como un derecho del docente: una persona

No responde: una persona

Como se puede observar, la mayoría piensa en su disciplina y en mejorar sus propuestas de aprendizajes: *“Es fundamental no solo por la actualización disciplinar y educativa sino por las herramientas que se renuevan o mejoran para lograr calidad educativa y establecer las relaciones que permitan el crecimiento mutuo.”*

La persona que no responde es quien realizó 13 cursos el año pasado.

El punto 4 propuso pensar en los motivos que los llevaron a realizar los cursos. En ese sentido, el interés por la temática aparece cinco veces como primera opción y dos como segunda opción. La temática estuvo presente en los motivos de siete personas. La obtención de puntaje aparece tres veces como primera opción y tres como segunda opción. El puntaje actuó como motivación para seis personas. La conveniencia horaria se dio dos veces como primera opción y tres como segunda. Podemos decir que las motivaciones más fuertes se dieron en torno a las temáticas y al puntaje.

El punto 5 hacía referencia al Conocimiento de la propuesta oficial de perfeccionamiento para este año. Cuatro personas manifestaron conocer la propuesta y seis no. Quienes la conocen piensan participar en aquellas referidas a violencia escolar, vínculos, familia *“porque son problemáticas que lamentablemente se ven muy seguido en el ámbito escolar y es importante saber cómo resolverlas”*.

Quienes no la conocen piensan que van a participar en algún curso antes de que finalice el año, excepto la persona que está cursando el profesorado y dedica a ello todo el tiempo disponible. Las respuestas referidas al por qué quieren participar son reiterativas de las referidas a la importancia del perfeccionamiento y poco personales: *“Siempre es bueno capacitarse.” “Hay que estar actualizado”*.

Una respuesta comprometida personalmente sostiene que realiza los cursos porque *“más allá de los aportes que puedan brindarme si tengo posibilidad de hacerlos los haría para incrementar el puntaje. Muchas veces mi motivación fue diferente pero al ser siempre la misma oferta y el mismo criterio de demanda en la actualidad sólo veo conveniencia de tiempo y puntaje que acredita.”*

El punto 6 indagaba acerca de los obstáculos que encuentran a la hora de realizar cursos. Se podía elegir dos situaciones jerarquizando su incidencia.

Nueve personas priorizan el gasto económico que les implica, cinco como primera opción y cuatro como segunda.

Las horas restadas a su familia fue indicada como primera opción en cuatro personas, todas ellas mujeres. Este sería un punto en el que podría incidir una cuestión de género. Por los mandatos culturales recibidos es la mujer quien más sufre y siente culpabilidad si por alguna razón que no sea familiar, le quita horas al estar con la familia. El hombre que siempre cargó con la obligación de ser el proveedor del dinero, si se ocupa de mejorar sus condiciones laborales siente que hace lo correcto pues lo hace por su familia y para cumplir mejor su rol.

Las demás opciones se reparten entre las horas quitadas al descanso personal, seleccionada por dos personas, y la distancia que debían recorrer, también fue seleccionada por dos encuestados. Cabe destacar que la encuesta ofrecía como obstáculo la idea de que los cursos no le aportan nada significativo y sólo constituyó una segunda opción para una sola persona.

El punto 7 refería a las motivaciones a la hora de pensar en cursos. Son variadas las respuestas, pero siete personas indicaron que priorizan resolver problemas de la práctica cotidiana. Le sigue el deseo de conocer los avances disciplinares seleccionada por cinco personas. Obtener puntaje fue indicada por cinco personas siempre como primera opción. Llama la atención que la opción de mejorar los aprendizajes solo fue elegida por cuatro personas y como segunda opción. Pareciera que el perfeccionamiento no está tan ligado a los resultados de los aprendizajes de los alumnos. Este punto se volverá a retomar en las conclusiones.

Los puntos 8 y 9 apuntaban a conocer si los cursos realizados optimizaron la práctica educativa. Las posibles respuestas eran tres: mucho; poco; nada. La mayoría, ocho personas, contestaron “mucho” y 2 optaron por “poco”.

Quienes eligieron “mucho” lo fundamentaron en que pudieron aplicarlo en su práctica y que los motivó a reflexionar sobre ella.”*Me permitieron llevar al aula y poner en práctica diferentes estrategias*”. Quienes piensan que fue “poca” la incidencia en la práctica sostienen justamente lo opuesto, porque “*son clases expositivas sobre temas en boga*”. “*Poco adaptables a la práctica*”.

Todos reconocen que cuando hubo modificación de la práctica fue porque le ayudaron a reflexionar sobre ella. Como segunda opción aparece la incorporación de estrategias nuevas y dos personas señalan que le ayudaron a tomar un posicionamiento ético-político en relación a su rol.

Cabe destacar que la opción “le ampliaron los conocimientos de su disciplina” no fue elegida por ninguno. Esto aparece como cierta contradicción con puntos anteriores donde la disciplina fue marcada con cierta importancia.

También se puede hacer una referencia al posicionamiento ético-político. Es muy posible pensar que una reflexión sobre la propia práctica supone un posicionamiento de ese tipo. Desde donde miro mi práctica, para qué y con quién/es. Muchas veces se confunde el posicionamiento ético-político con partidismo y desde ese punto de vista es rechazado.

El punto diez interrogaba acerca de si esos cursos no incidieron en la práctica por qué fue así. No hubo respuestas porque para todos sus cursos tuvieron incidencia en sus prácticas. Sin embargo, hubo una persona que hizo un comentario interesante pues resalta el hecho de que “compartir” con los colegas es la posibilidad de reflexionar, no el curso en sí: “*La mayoría de las*

experiencias que se comparten con los colegas son las que hacen repensar la propia práctica, sin este factor implícito (los cursos) no incidirían”.

El punto 11 interrogaba sobre las características que deberían tener los cursos para que sean eficaces. Los encuestados podían explicitar dos condiciones, eran respuestas libres.

Es contundente la expresión “que sean prácticos”, indicada por nueve personas, como lo opuesto a expositivos o teóricos. También aparece la condición de “dinámicos”, señalada por seis personas. Es posible suponer que se refieren a una metodología participativa. Cuatro encuestados expresan que los fijarían cortos en el período de duración y uno dice que deberían ser gratuitos. Cabe destacar que cuando se refirieron a los obstáculos varios indicaron que radicaban en el gasto económico que implica realizar cursos de perfeccionamiento. Es decir, en este punto no aparece esta preocupación.

El punto 12 solicitaba opinión personal sobre la idea que tienen los colegas docentes del nivel medio sobre los cursos de perfeccionamiento oficiales. La mayoría, nueve personas, opinan que constituyen “una obligación para obtener puntaje”. Seis de ellos lo indican como primera opción y tres como segunda.

En este sentido es notable que cuando expresan la idea personal, la obtención del puntaje no es prioritaria pero cuando hablan de sus colegas sí lo es. Pueden verlo en los demás pero no en sí mismos.

Cuatro personas optan por “un derecho para mejorar la práctica”; tres por “una obligación inherente al compromiso con los alumnos” y cuatro por “una instancia para compartir dificultades, aciertos y preocupaciones”. En este último caso vuelve a surgir la idea de que la importancia de los cursos radica principalmente en el encuentro entre pares.

Cruzando estos datos con los obtenidos en las entrevistas emergen algunas cuestiones puntuales y reiteradas en este aspecto como las siguientes: los docentes consideran que los cursos son muy teóricos, pasivos y alejados de la realidad de las aulas. Las dinámicas de trabajo no involucran a los participantes: *“Hay que escuchar.” “Me gustaría que enseñaran técnicas nuevas de aprendizaje, cómo hacer para interesar a los alumnos y hacernos trabajar a nosotros de esa forma”.*

El intercambio con los colegas participantes les otorga un valor positivo: *“Yo me di cuenta una vez que hice uno con una compañera y podíamos conversar sobre la lectura y lo que se había dicho, que eso fue muy importante”.*

El punto 13 planteaba el desafío de que los encuestados sugieran cómo planificarían un curso respecto a la temática, la metodología y que cosas evitarían.

Con respecto a la temática, cuatro personas intentarían unir disciplina y práctica concreta. Tres buscarían responder a las necesidades de los docentes y tres a las necesidades de los alumnos. Entre los que priorizan las necesidades de los docentes, uno dice que indagaría esas necesidades a través de una encuesta. Una persona no contesta este punto.

En función a la metodología, dos personas no contestan este ítem. El resto elige una metodología de trabajo grupal, talleres y debates. Está claro el rechazo a lo expositivo y teórico.

En cuanto a lo que evitarían, dos personas, las mismas que en el anterior, no responden a este punto. Tres personas refieren a entregar bibliografía extensa sin comentario previo. Dos encuestados evitarían la repetición de temas y otros dos evitarían que sean largos y tediosos. Una persona hace referencia a la pasividad de los participantes.

Este punto está muy ligado con el punto 11 y ese entrecruzamiento se tendrá en cuenta en las conclusiones.

El punto 14 indagaba acerca de si estaban de acuerdo con el puntaje que otorgan los cursos oficiales. Cuatro personas no contestan este punto. Cuatro personas responden afirmativamente pero dos de ellas hacen un comentario. En esos dos casos se refieren a un cierto sentido de injusticia: *“algunos participantes tienen mucha inasistencia y al final tienen el mismo puntaje”* y *“no todos participan de la misma manera pero el puntaje es igual”*. Dos personas no están de acuerdo y sostienen que: *“si bien el puntaje está establecido de manera coherente según la capacitación, no debe ser lo más importante a la hora de elegir un curso, si todos tendrían el mismo tiempo de duración y un puntaje similar, esto no influiría tanto”*. Otra persona opina que: *“son largos y extensos y el puntaje es muy poco.”*

Los datos de la entrevista muestran conformidad con el puntaje con algunas reservas que serán comentadas en las conclusiones.

El punto 15 buscaba conocer si los docentes continuaban un curso que habían iniciado a pesar de comprobar que no les interesaba. El 50% de los entrevistados lo continuaría. 2 personas lo harían por el puntaje, 1 porque lo pagó y 1 porque *“siempre se aprende algo”*.

Cuatro de quienes no lo continuarían tomarían esa decisión porque consideran que el tiempo que invierten en eso es valioso para otras cosas. La otra persona porque respondió que *“solo aprendo si me interesa.”*

El punto 16 interrogaba acerca de si les gustaría participar en una planificación institucional donde se acuerde con el equipo qué cursos se hacen, quiénes lo hacen y cómo lo socializan.

Todos, excepto uno, manifiestan su conformidad con esa instancia. Lo fundamentan en expresiones como *“sería un acierto poder proponer cómo cuándo y dónde y participar en la elección de las temáticas”, “porque conociendo las debilidades en distintos aspectos en la institución se puede elegir qué, quiénes y cómo capacitar” “en la institución se puede ver qué necesidades tienen los alumnos y los docentes desde lo mínimo.”*

Quien manifiesta que no le gustaría lo explica así: *“el tiempo que dispongo es limitado y decido utilizarlo en los estudiantes y en mi información personal en cuestiones relacionadas con el arte, las cuales inciden, según creo en lo educativo.”* Se trata de la persona que está cursando el profesorado; en un punto de la encuesta manifestó que es ingeniero. Indudablemente la formación profesional no es la misma que la de un docente. Eso explicaría quizás, el tinte individualista de la respuesta.

Por último, el punto 17 solicitaba a los docentes que propongan las problemáticas institucionales que les gustaría abordar. Las respuestas son variadas. Algunas hacen referencia al aspecto vincular entre docentes y alumnos y a las problemáticas de los alumnos: valores, respeto, solidaridad, límites, violencia, diversidad en las aulas, trabajo integrado y respeto por las normas. Otras se refieren a estrategias para mejorar la práctica de enseñanza: cómo organizar al alumno en el aula y cómo motivarlo.

Concretar esta propuesta sería poner en ejercicio la idea de que la práctica escolar puede ser entendida como acción de reflexión colectiva.

8 - CONCLUSIONES

Se parte del dato de que todos los docentes encuestados realizaron cursos de perfeccionamiento durante el año 2013. No se puede sacar un promedio porque hay datos muy dispares.

Por lo tanto, no se puede hablar de escaso interés en este aspecto. Al contrario, aún teniendo en cuenta los distintos móviles, todos manifiestan, y lo demostraron en la práctica, que están dispuestos al perfeccionamiento. Sí se podría hablar, de la comentada cultura del cursillo. Y, como se dijo oportunamente, ésta obedece al deseo de obtener puntaje como una forma de escalar en la pirámide docente. Ello constituye un referente muy claro de cómo el perfeccionamiento puede perder su significado como compromiso ético del docente, como proceso de construcción de su práctica, para convertirse en una verdadera maratón que sólo tiene como meta ganar puntos. Sin embargo, es necesario aclarar que de ninguna manera esta situación es representativa del grupo entrevistado.

El tema del puntaje vuelve a aparecer con bastante fuerza cuando se refieren a las motivaciones, cuando opinan sobre si continúan o no un curso que no les interesa y fundamentalmente cuando deben hablar de cómo ven sus colegas la necesidad de perfeccionamiento.

Esta cuestión que, a nivel personal y antes de realizar la presente indagación, era uno de los móviles considerados más fuertes, no apareció con tanta nitidez en las respuestas que aludían a cuestiones individuales y los interpelaba directamente, pero sí aparece en forma contundente cuando debían interpretar los motivos de sus colegas. Queda, entonces, el interrogante sobre cuándo la respuesta fue más honesta, ¿cuando hablaron de sí mismos o cuando hablaron de sus colegas? Quizás cuando se pudieron correr del lugar de juzgarse a sí mismos fue más libre la opinión y quizás, también, trasladaron su realidad a los demás. Si fuera así es evidente que entre las motivaciones principales está la obtención del puntaje. Además, la intención de presentar una cuestión desde distintos puntos de vista en la encuesta ha cumplido su propósito, por lo menos en plantear un interrogante sobre si lo que dicen que sienten es realmente lo que sienten.

Es interesante analizar los datos de la entrevista en relación a este punto. Queda claro que el perfeccionamiento es visto como inherente al rol docente. *“Hay que estar actualizado”*. *“Nadie se puede quedar con lo que aprendió cuando se formó”*. *“Los alumnos merecen un docente preocupado por su perfeccionamiento”*. *“No puedo quedarme afuera”*.

Ya sea por una cuestión de responsabilidad por su rol o por sus alumnos, el perfeccionamiento es algo que no se cuestiona y es percibido como necesario.

Más allá de la preocupación por el puntaje, es también muy fuerte la preocupación por mejorar la práctica.

Sin embargo, ellos no sienten que la asistencia a los cursos podría solucionar los problemas de aprendizaje de los alumnos. En este caso la percepción más fuerte es que la salida se encuentra en el planteo de la problemática con los colegas, discutir lo que se hace y cómo se hace, comentar los aciertos, compartir las preocupaciones, ver cómo resolvieron otros ese problema, solicitar reuniones de trabajo para discutirlo y pedir asesoramiento al directivo.

Los docentes, en general, no tienen una actitud de cuestionamiento sobre el puntaje. Hay quienes sostienen que no se aplica con justicia porque sólo con un mínimo de asistencia alcanza para bgarlo. El reclamo se centra en la participación activa o no, en los mismos. También se propone igualar los puntajes ya que *“si todos los cursos otorgaran el mismo puntaje, éste no se transformaría en el principal criterio de elección”*. Es decir, tienen clara conciencia de la importancia que adquiere esta cuestión a la hora de tomar decisiones y, además, se propone una variante que suavizaría esa fuerza.

Los datos obtenidos a través de las entrevistas refuerzan esta idea: no hay un rechazo al sistema de puntaje que establecen los cursos oficiales. Por un lado, esa obligación para jerarquizar la carrera docente constituye un estímulo: *“Hace que uno no se deje estar y se preocupe por actualizarse.” “Es distinto un docente que se preocupa por actualizarse que otro que no lo hace porque piensa que ya sabe todo”. “Es un buen sistema (el vigente) porque te obliga a pensar en tu perfeccionamiento”*.

Por un lado, se acepta que es un móvil *“para mejorar las posibilidades de trabajo”* pero también los moviliza a *“ser mejores docentes”* y si bien no todos son muy provechosos *“siempre se aprende algo”*.

También surge una clara conciencia de que el puntaje no puede ser el único móvil y causa cierta vergüenza reconocer la fuerza que tiene a nivel personal y colectivo para los docentes: *“Por ahí, da un poco de vergüenza decir que uno hace muchos cursos para conseguir más puntos, como también te daría vergüenza no hacer ninguno” “Pero ahora que lo pienso, cuando hablamos de esto con los compañeros nos preguntamos ¿Cuántos hiciste este año? y no ¿Qué tema trabajaron?”*

Cuando se trata de optar sobre las temáticas en las que se desean perfeccionar, “resolver problemas de la práctica áulica cotidiana” domina las preocupaciones.

Sin embargo, la mayoría no conoce la propuesta oficial, por lo tanto no quedan muchas posibilidades de elegir la temática. Pasado ya el primer semestre del año es muy posible que la opción sea por otras razones. Es decir, ese sentir que la elección debe ser de acuerdo a las temáticas que interesen o preocupen no se pone en juego en la situación inmediata y concreta. Las razones pueden ser muchas: *“No siempre se puede elegir la temática”*. *“Una tiene muchas obligaciones como docente y también con la familia”*. *“Cada año me hago el propósito de elegir los que me interesan pero luego se viene el año encima y termino optando por cualquiera con tal de hacer algo”*.

Las expectativas se ponen de manifiesto cuando tienen la posibilidad de imaginar el curso ideal. Lo piensan de corta duración en el tiempo, totalmente práctico, dinámico, actualizado, con metodologías de trabajo participativas donde que se puedan discutir las cosas que les preocupan. Condiciones estas, que se oponen a clases expositivas, pasivas, teóricas y alejadas de las problemáticas áulicas.

La prioridad no está puesta en saber la disciplina sino en otra relación con el saber, en la que quienes aprenden juegan un rol activo. Si bien en algún punto lo disciplinar adquirió interés, cuando está en sus manos imaginar el curso ideal, lo disciplinar se desdibuja para que adquiera importancia la práctica concreta y el vínculo entre quien enseña y quienes aprenden.

Todos reconocen que los cursos realizados incidieron en sus prácticas porque les ayudaron a reflexionar sobre ella y a resolver problemas del ejercicio docente cotidiano. La reflexión sobre la propia práctica supone la idea de un perfeccionamiento que no jerarquiza la cantidad de contenido sino la forma de construirlo en el aula y del análisis de los aciertos y de los errores para optimizar esa construcción.

Por ello, se puede decir que estas ideas suponen un docente productor de conocimiento y no reproductor. Tanto la entrevista como la encuesta no apuntaron específicamente a este tema, sin embargo las respuestas permiten inferir que no asisten a cursos para que alguien les dé los conocimientos que ellos a su vez entregarán, como recetas siempre eficaces, a sus alumnos. Les preocupa cómo aplicarlas en las aulas, en el contexto peculiar de su tarea.

Quieren ser partícipes de la construcción del conocimiento por eso demandan estrategias participativas, rescatan el valor del grupo, el debatir las cuestiones actuales.

Observando las expectativas y las motivaciones se podría decir que hay una cierta ausencia de los alumnos y de los resultados de aprendizajes en ellas. Pero preocuparse por incorporar nuevas estrategias áulicas conlleva la presencia de quienes aprenden. Además, este hecho tiene un aspecto positivo, y es que nadie recarga la culpa de los fracasos escolares en los alumnos sino que se asume, aparentemente, que esos resultados demandan la reflexión de los docentes porque está en ellos modificarlo. *“Casi siempre se culpa a los alumnos cuando no aprenden pero no siempre es así. Nosotros tenemos que buscar otras formas”*. Si bien no aparece un enfoque explícito y concreto en los alumnos, ellos están presentes en las expectativas y preocupaciones de los docentes.

En relación a los obstáculos que se les presentan cuando deciden realizar cursos de perfeccionamiento, el gasto económico que implica realizarlos surgió como un factor reiterado. No obstante, cuando podían imaginar el curso ideal solo uno pensó en hacerlo gratuito. Podría tratarse de una incoherencia o quizás en el momento de enfrentarse con las dificultades concretas y ya vividas el peso económico es el primer recuerdo, mientras que cuando se imagina, se puede idealizar y se olvida ese inconveniente material. Por otro lado el peso económico, cuando actúa como limitante, entra en tensión con la idea del perfeccionamiento como un derecho que tiene todo docente, condición que fue reconocida con bastante fuerza.

Las docentes mujeres, como ya se especificó, sienten como un obstáculo el restar horas de atención a su familia. Viven la tensión de cumplir con una obligación y un derecho laboral que se opone a las obligaciones familiares. Seguramente los avances que en políticas de género está dando nuestra sociedad podrán arrojar luz sobre esta tensión que se vive como una encerrona y por consiguiente, sin salida.

La importancia que se le da al contexto en los cursos de perfeccionamiento fue reconocida como una temática presente aunque en forma general, en la teoría. No surge como una exigencia distinta ya que por un lado, conocer esa teoría deja la inquietud de tenerlo en cuenta como una tarea que debe hacer cada docente en su propio contexto.

Por otro lado, como fue manifestado por un encuestado, *“los capacitadores no pueden tener en cuenta cada uno de los contextos de trabajo de todos los que asistimos a ese curso. Eso es responsabilidad del docente”*.

De todos modos, los obstáculos aparecen como factores externos a los cursos mismos. Es decir, son cuestiones que se dan por fuera ya que el punto que cuestionaba la eficacia de los mismos como un obstáculo, no aparece como condicionante.

La idea de conformar un proyecto institucional de perfeccionamiento solidario y participativo fue vista como posible y de mucha eficacia. Se reconoce al espacio institucional como espacio de capacitación y perfeccionamiento *“Lo bueno es que se tratarían los problemas concretos y actuales de la escuela”*. *“Es el lugar donde se aplica lo que se aprendió sobre una disciplina y donde aparecen los problemas y también las cosas buenas”*. *“Podemos charlar con los compañeros”*. *“Es donde se ven cómo son tus alumnos y qué dificultades tienen”*.

Construir ese espacio implica la necesidad de trabajar en equipo, con actitudes solidarias, no competitivas, donde *“las cosas que pasan sean vistas como de todos, que no haya competencia en quien sabe más, quien es el mejor”*.

En este sentido, la búsqueda del puntaje vuelve a aparecer como un obstáculo reflejado en expresiones como: *“(…) queda el problema del puntaje. Sería agregar un esfuerzo más de capacitación porque lo otro (los oficiales) no podemos dejarlo...no podemos quedarnos afuera”* *“Si se hicieron los cursos por el puntaje no se tendrá tanto interés de compartir”*. La actitud individualista y competitiva que es reconocida como presente en los grupos de docentes, puede ser interpretada como una secuela de las políticas neoliberales.

Para conformar ese equipo ven necesario que tanto los docentes como directivos sean generosos, responsables y comprometidos. *“olvidarse del escalafón y pensar en las dificultades concretas de la escuela”*.

Con respecto al rol del personal directivo en este aspecto, surge que el mismo es facilitador del perfeccionamiento cuando estimula, acompaña, analiza las dificultades con los docentes, ofrece alternativas, orienta, respeta y no hace diferencias. En tanto que actúa como obturador cuando *“se queda en lo administrativo”*. *“Se molesta porque los docentes piden licencia para perfeccionarse (...) no le da importancia al perfeccionamiento y él tampoco lo hace”*. *“Cuando no se preocupa de lo pedagógico y solo se ocupa de los*

papeles y de los resultados y cada docente hace lo que puede o lo que quiere en las aulas”.

Si se tiene en cuenta que indagar sobre esta posibilidad constituyó un objetivo específico de este trabajo, se puede considerar la respuesta obtenida como un dato positivo. Cabe destacar que se puede pensar que la pregunta no fue bien comprendida pues se interpretó como algo ajeno, distinto o separado de la oferta oficial. Esto ocurrió sobre todo en las encuestas ya que en las entrevistas se tuvo la posibilidad de profundizar y aclarar la idea explicando que en una primera etapa, y dada la importancia que se le otorga a la realización de los cursos oficiales, no constituiría una oferta distinta. Representaría la posibilidad de analizar la oferta oficial y de ver entre todos qué cursos podrían resultar positivos para la realidad del equipo y de la institución, escuchar las propuestas de quienes estarían interesados en hacerlos, tomar decisiones al respecto y programar una socialización de esos cursos. Quienes asistieron deberían volcarlos luego al resto del equipo. Esta forma de socialización sería consensuada entre todos atendiendo a las características que ellos manifestaron como eficaces: dinámicos, prácticos, participativos. Con estas aclaraciones las opiniones en las entrevistas fueron más amplias y más precisas y, por lo tanto, más valiosas.

A modo de síntesis se pueden realizar las siguientes conclusiones referidas al grupo de docentes que constituyó la muestra en este trabajo:

El perfeccionamiento es percibido como una obligación y un derecho del docente. Son considerados como una obligación ineludible en un docente comprometido con su rol. Como derecho, expresan deseos de mayor accesibilidad.

En las motivaciones está presente el puntaje que otorgan los mismos para mejorar las posibilidades laborales pero también el mejoramiento de la práctica docente. La obtención del puntaje actúa por un lado como una presión y por otro como un motor que los moviliza a actualizarse. No se cuestiona ese sistema, sólo se hacen algunas sugerencias para suavizar la presión.

En la valoración que se realiza de los cursos oficiales emergen consideraciones muy fuertes sobre la metodología y se los caracteriza como pasivos, muy teóricos, alejados de la realidad de la práctica concreta en las aulas. Tanto es así que no serían aconsejables para la resolución de

problemas de aprendizaje. Las expectativas en este sentido apuntan a cursos prácticos, muy participativos y menos expositivos.

En el caso de querer encarar estrategias para solucionar problemas de aprendizaje se piensa en compartir esas dificultades con los colegas. El compartir aciertos y dificultades con los compañeros cobra gran importancia en este sentido. Analizar la práctica individual y colectiva en conjunto.

Más allá de esas limitaciones se considera que el realizar cursos de perfeccionamiento siempre resulta positivo por lo que se aprende y por las inquietudes que generan.

Entre los obstáculos que pueden actuar como obturadores en la realización de cursos de perfeccionamiento están las obligaciones familiares y docentes, por lo que el perfeccionamiento se vive como una sobrecarga. Frente a esto el deseo que aparece es el de capacitarse con tranquilidad, limitar el número de cursos, hacerlos con gusto y elegirlos de acuerdo con las necesidades.

La institución es mirada como un posible espacio de capacitación porque es el lugar de la práctica, el lugar donde se pone en ejercicio la teoría, donde se podría trabajar sobre las problemáticas concretas de la institución. Para ello, la conformación de un equipo de trabajo constituido por todos los actores institucionales es percibida como fundamental. Pero esto requiere poner en práctica la solidaridad y el compromiso. Superar el individualismo, las actitudes competitivas y estar dispuesto a compartir y a aprender. Para ello, es necesario también, que el directivo estimule el perfeccionamiento, acompañando, dando el ejemplo con su propia capacitación, involucrando a todos en los análisis de las problemáticas que preocupan y en la toma de decisiones cuando se busca solucionarlas.

Los docentes no esperan recetas, la experiencia concreta es considerada como la fuente principal de capacitación. Quieren buscar nuevas formas, analizar individual y colectivamente lo que salió bien y lo que salió mal, trabajando en equipo, participando y dejando participar, poniendo *“al servicio de los demás lo que uno sabe y lo que no sabe”*.

Al utilizar la experiencia concreta y práctica como la base sobre la que se puede teorizar, los docentes se convierten en sujetos que construyen conocimiento sobre cuestiones como contenidos, organización del trabajo áulico, fortalezas y debilidades de sus mecanismos de enseñanza y todo ello en relación a las necesidades de los alumnos.

Estas conclusiones permiten pensar que se trata de docentes que tienen un posicionamiento ético –político como sujetos de derechos y de obligaciones. Sujetos constructores de conocimiento a través de la reflexión constante de su práctica, pudiendo así retar y cuestionar el modo construido y dado como natural para desnaturalizarlo e imaginar otras formas.

Frente a este panorama es posible apostar al involucramiento de todos los participantes de la escuela en un proceso activo e inclusivo de cuestionamiento, desafío y teorización sobre la naturaleza social, cultural y política del trabajo en las escuelas.

9 – SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

Dado que esta indagación intentó problematizar las motivaciones de los docentes de nivel medio para llevar adelante su perfeccionamiento, no cabe hacer recomendaciones que actúen como tales para quienes son los entes capacitadores. Sin embargo, como uno de los propósitos era visualizar la posibilidad de programar un proyecto institucional de perfeccionamiento, se pueden enumerar algunas sugerencias a tener en cuenta cuando se piense en ese proyecto.

- Respetar la valoración positiva que los docentes tienen de los cursos de perfeccionamiento programados a nivel oficial provincial.
- Reconocer la importancia que adquiere la obtención de puntaje a través de la realización de cursos de perfeccionamientos en la carrera docente.
- Continuar la problematización sobre el perfeccionamiento como constructor del rol docente.
- Incentivar el deseo de perfeccionamiento apoyando las iniciativas individuales pero tratando que, en forma solidaria y democrática, se socialicen y que todo el equipo se constituya en partícipe.
- Instalar en las reuniones plenarias o en los encuentros de trabajo la idea de compartir un proyecto institucional de perfeccionamiento con participación solidaria.
- Presentar para conocimiento de todos la propuesta oficial de capacitación y analizarla grupalmente.

- Consensuar una forma de trabajo que garantice la mayor participación posible en la elaboración del proyecto.
- Actuar desde el rol directivo como facilitador del perfeccionamiento, asesorando, acompañando y promoviendo respetuosamente la conformación de un equipo comprometido con el perfeccionamiento.

10. ANEXOS

10.1. Modelo de la encuesta semi estructurada que se aplicó

Indique:

Sexo: edad: antigüedad en la docencia:

1- ¿Cuántos cursos de perfeccionamiento docente ha realizado durante el año 2013?:

.....

2- Anote las temáticas abordadas en los mismos en relación con:

a) su disciplina:

.....

b) referidas a temas de la educación en general:

.....

c) referidas a otras cuestiones que inciden en lo educativo:

.....

3 - ¿Le parece importante que el docente de nivel medio tenga la posibilidad de perfeccionarse? (indique con una cruz y explique)

Si No

¿Por qué?:

.....

4 -¿En el año anterior (2013) qué motivos lo llevaron a realizar esos cursos? (Señale dos indicando la prioridad con 1 y 2)

a) Le interesaba la temática.

- b) Le convenía el horario.
 - c) Deseaba obtener el puntaje que otorgan para su escalafonamiento.
 - d) Otras razones ¿cuáles?
-

5 - ¿Conoce la propuesta de perfeccionamiento que ofrece el Ministerio de Educación de la provincia de Tucumán para los docentes de nivel medio durante este año 2014? (Indique con una cruz la respuesta)

Sí No

- a) Si la conoce: ¿Cuáles considera que le serían útiles para su tarea escolar?:
-

- b) ¿Por qué?
-

- c) ¿En cuál/es va a participar?
-

- d) ¿Por qué?
-

- e) Si no la conoce ¿Buscará la forma de participar en alguno?(indique con una cruz la respuesta que corresponda y explique)

Si No

- ¿Por qué?
-

6- ¿Cuáles son los mayores obstáculos que usted encuentra a la hora de decidirse a realizar un curso? (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) ¿Quitar horas a la atención de su familia?
- b) ¿Quitar horas a su descanso?
- c) ¿El gasto económico que implica?
- d) ¿La idea de que los cursos no le aportan nada significativo?
- e) ¿La distancia que debe recorrer?

7 - ¿Cuáles son las motivaciones más importantes que usted tiene a la hora de optar por la realización de un curso? (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Obtener puntaje.
- b) Incorporar los avances dados en su disciplina.
- c) Resolver las problemáticas que encuentra en su práctica cotidiana.
- d) Mejorar los resultados de los aprendizajes

8 - ¿Cree que los cursos realizados hasta ahora le dieron oportunidad de optimizar su práctica educativa? (indique con una cruz y explique)

Mucho: poco: nada:

¿Por qué?

.....

9 - Si algunos cursos modificaron su práctica, considera que fue porque:

- a) Le ayudaron a reflexionar sobre su práctica.
- b) Le proporcionaron estrategias nuevas.
- c) Le ampliaron los conocimientos de su disciplina.
- d) Le ayudaron a asumir un posicionamiento ético-político en relación al rol de educador.

10 - Si no incidieron en su práctica ¿Por qué fue así?

.....

11- Nombre tres características que según su opinión deberían reunir los cursos de capacitación para que resulten eficaces

.....

12 - Según su opinión, sus compañeros docentes del nivel medio piensan que los cursos oficiales de perfeccionamiento son: (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Una obligación para obtener puntaje .
- b) Un derecho para mejorar la práctica.
- c) Una obligación inherente al compromiso con los alumnos.
- d) Una instancia para compartir dificultades, aciertos y preocupaciones.

13- Si estuviera en sus manos planificar un curso:

a) ¿cómo elegiría la temática?

.....

b) ¿Con qué metodología trabajaría?

.....

c) ¿Qué aspecto trataría de evitar con todo el empeño posible?

.....

14 - ¿Está de acuerdo con el puntaje que otorgan los cursos oficiales? (Indique con una cruz y explique)

Si No

¿Por qué?

.....

15 - ¿Cuando inicia un curso de perfeccionamiento y comprueba que no le resulta interesante lo continúa igual? (Indique con una cruz y explique)

SI No

¿Por qué?

.....

16- ¿Le gustaría participar en una planificación institucional de perfeccionamiento docente donde se acuerde con el equipo qué cursos se hacen, quiénes los hacen y como se socializan? (Indique con una cruz y explique)

Si No

¿Por qué?

.....

17 - ¿Cuáles son las problemáticas que según su opinión habría que abordar para mejorar la práctica educativa en la institución donde usted trabaja? (Cite no más de tres)

.....

10.2. Modelo de entrevista

Entrevista

- 1 – Si tuvieras que caracterizar a los cursos de perfeccionamiento oficiales ¿a qué aspectos te referirías?
- 2 – Si no otorgaran puntaje para tu carrera docente ¿Los harías igual? ¿Por qué?
- 3 – Si un compañero de trabajo te comentara que los aprendizajes de sus alumnos no son buenos ¿Le aconsejarías que realice cursos de perfeccionamiento? ¿Por qué? ¿Qué otras posibilidades le sugerirías?
- 4 – ¿Te parece que en general los docentes realizan los cursos de perfeccionamiento motivados por los aprendizajes que construyen en ellos o por la necesidad de mejorar su lugar en los escalafones? ¿Por qué?
- 5 – ¿Qué importancia tiene el contexto en la práctica educativa? ¿Se contempla ese aspecto en general en los cursos de capacitación? ¿Podrías ejemplificar tu respuesta?
- 6 – Pensá en el último curso que hiciste
 - a) ¿Que aprendizajes construiste?
 - b) ¿Qué cambios generó en tu práctica?
 - c) ¿Qué inquietudes te generó?
- 7 – ¿Pensás que la institución puede ser un espacio de capacitación y perfeccionamiento? ¿Por qué?
- 8 – ¿Te parece que sería posible y provechoso que los docentes de tu institución se comprometan en un proyecto solidario y participativo de capacitación?
- 9 – ¿Qué actitudes de los docentes y del directivo se deberían poner en juego para concretar esa posibilidad?
- 10 – ¿En qué circunstancia el directivo actúa como promotor y orientador del perfeccionamiento de los docentes?
- 11- ¿En qué circunstancias el directivo actúa como obturador del perfeccionamiento docente?
- 12- ¿Deseas agregar algo más sobre el tema del perfeccionamiento docente?

10.3. Encuestas respondidas.

Encuesta 1

Indique:

Sexo: **F** edad: **48** antigüedad en la docencia: **18 años**

1- ¿Cuántos cursos de perfeccionamiento docente ha realizado durante el año 2013?

Estrategias de enseñanza -aprendizaje

2- Anote las temáticas abordadas en los mismos en relación con:

- a) su disciplina **X**
- b) referidas a temas de la educación en general **X**
- c) referidas a otras cuestiones que inciden en lo educativo

3 - ¿Le parece importante que el docente de nivel medio tenga la posibilidad de perfeccionarse? (indique con una cruz y explique)

Si **X** No

Por qué?

Es fundamental el perfeccionamiento, no solo por la actualización disciplinar y educativa, sino por las herramientas que se renuevan o mejoran para lograr calidad educativa y establecer relaciones que permitan el crecimiento mutuo.

4 - ¿En el año anterior (2013) qué motivos lo llevaron a realizar esos cursos? (Señale dos indicando la prioridad con 1 y 2)

- a) Le interesaba la temática. **SI**
- b) Le convenía el horario. **No, porque era los sábados**
- c) Deseaba obtener el puntaje que otorgan para su escalafonamiento. **Si**
- d) Otras razones ¿cuáles? **Y además aprender y conocer otras alternativas para el proceso de enseñanza-aprendizaje.**

5 - ¿Conoce la propuesta de perfeccionamiento que ofrece el Ministerio de Educación de la provincia de Tucumán para los docentes de nivel medio durante este año 2014? (Indique con una cruz la respuesta)

Sí **X** No

- a) Si la conoce: ¿Cuál/es considera que le serían útiles para su tarea escolar? **Violencia, familia**
- b) ¿Por qué?

Son problemáticas que lamentablemente se ven muy seguido en el ámbito escolar y es importante saber cómo resolverlas.

c) ¿En cuál/es va a participar?

.....

d) ¿Por qué?

.....

e) Si no la conoce ¿Buscará la forma de participar en alguno?(indique con una cruz la respuesta que corresponda y explique)

Si No

¿Por qué?

Me parece que son importantes para la resolución de conflictos que lamentablemente se dan dentro y fuera de la institución escolar.

6 -¿Cuáles son los mayores obstáculos que usted encuentra a la hora de decidirse a realizar un curso? (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

a) Quitar horas a la atención de su familia. **1**

b) Quitar horas a su descanso.

c) El gasto económico que implica. **2**

d) La idea de que los cursos no le aportan nada significativo.

e) La distancia que debe recorrer.

7 - ¿Cuáles son las motivaciones más importantes que usted tiene a la hora de optar por la realización de un curso? (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

a) Obtener puntaje.

b) Incorporar los avances dados en su disciplina **2**

c) Resolver las problemáticas que encuentra en su práctica cotidiana? **1**

d) Mejorar los resultados de los aprendizajes

8 - ¿Cree que los cursos realizados hasta ahora le dieron oportunidad de optimizar su práctica educativa? (indique con una cruz y explique)

Mucho: poco: nada:

¿Por qué?

Me permitieron llevar al aula y poner en práctica diferentes estrategias.

9 - Si algunos cursos modificaron su práctica, considera que fue porque

- a) Le ayudaron a reflexionar sobre su práctica X
- b) Le proporcionaron estrategias nuevas. X
- c) Le ampliaron los conocimientos de su disciplina.
- d) Le ayudaron a asumir un posicionamiento ético-político en relación al rol de educador.

10 - Si no incidieron en su práctica ¿Por qué fue así?

.....

11 – Nombre tres características que según su opinión deberían reunir los cursos de capacitación para que resulten eficaces.

Dinamismo, actuales, corta duración.

12 - Según su opinión, sus compañeros docentes del nivel medio piensan que los cursos oficiales de perfeccionamiento son: (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Una obligación para obtener puntaje 1
- b) Un derecho para mejorar la práctica 2
- c) Una obligación inherente al compromiso con los alumnos?
- d) Una instancia para compartir dificultades, aciertos y preocupaciones.

13 - Si estuviera en sus manos planificar un curso:

- a) ¿cómo elegiría la temática?
Teniendo en cuenta disciplina y en relación a la práctica docente
- b) ¿Con qué metodología trabajaría?
Teoría, práctica, taller
- c) ¿Qué aspecto trataría de evitar con todo el empeño posible?
La repetición de temáticas

14 - ¿Está de acuerdo con el puntaje que otorgan los cursos oficiales? (Indique con una cruz y explique)

Si No

Por qué.

.....
15 - ¿Cuando inicia un curso de perfeccionamiento y comprueba que no le resulta interesante lo continúa igual? (Indique con una cruz y explique)

SI No

¿Por qué?

16 - ¿Le gustaría participar en una planificación institucional de perfeccionamiento docente donde se acuerde con el equipo qué cursos se hacen, quiénes los hacen y como se socializan? (Indique con una cruz y explique)

Si **X** No

¿Por qué?

Sería una experiencia novedosa que permitiera conocer cómo organizar cursos.

17 - ¿Cuáles son las problemáticas que, según su opinión, habría que abordar para mejorar la práctica educativa en la institución donde usted trabaja? (Cite no más de tres)

Considero que la continuidad en el trabajo integrado y comprometido, el mejoramiento de la práctica, una comunicación fluida, biblioteca.

Encuesta 2

Indique:

Sexo: **F** edad: **28** antigüedad en la docencia: **3 años**

1- ¿Cuántos cursos de perfeccionamiento docente ha realizado durante el año 2013?

Durante el año 2013 he realizado tres cursos de perfeccionamiento.

2- Anote las temáticas abordadas en los mismos en relación con:

a) su disciplina

.....

b) referidas a temas de la educación en general

Las tres. Recursos humanos.

c) referidas a otras cuestiones que inciden en lo educativo

.....

3 -¿Le parece importante que el docente de nivel medio tenga la posibilidad de perfeccionarse? (indique con una cruz y explique)

Si **X** No

¿Por qué?

Es importante porque mediante la posibilidad de perfeccionamiento podemos ver, actuar diferente, agregar y aplicar lo aprendido.

4 - ¿En el año anterior (2013) qué motivos lo llevaron a realizar esos cursos? (Señale dos indicando la prioridad con 1 y 2)

a) Le interesaba la temática. **2**

b) Le convenía el horario. **1**

c) Deseaba obtener el puntaje que otorgan para su escalafonamiento.

d) Otras razones ¿cuáles?

.....

5 - ¿Conoce la propuesta de perfeccionamiento que ofrece el Ministerio de Educación de la provincia de Tucumán para los docentes de nivel medio durante este año 2014? (Indique con una cruz la respuesta)

Sí No **X**

- a) Si la conoce: ¿Cuál/es considera que le serían útiles para su tarea escolar?:

 b) ¿Por qué?

 c) ¿En cuál/es va a participar?

 d) Por qué?

 e) Si no la conoce ¿Buscará la forma de participar en alguno?(indique con una cruz la respuesta que corresponda y explique)

Si No

¿Por qué?

Es importante estar informado y seguir perfeccionándose.

6 ¿-Cuáles son los mayores obstáculos que usted encuentra a la hora de decidirse a realizar un curso? (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Quitar horas a la atención de su familia. **1**
 b) Quitar horas a su descanso.
 c) El gasto económico que implica. **2**
 d) La idea de que los cursos no le aportan nada significativo.
 e) La distancia que debe recorrer.

7 - ¿Cuáles son las motivaciones más importantes que usted tiene a la hora de optar por la realización de un curso? (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Obtener puntaje: **1**
 b) Incorporar los avances dados en su disciplina **2**
 c) Resolver las problemáticas que encuentra en su práctica cotidiana?
 d) Mejorar los resultados de los aprendizajes

8- ¿Cree que los cursos realizados hasta ahora le dieron oportunidad de optimizar su práctica educativa? (indique con una cruz y explique)

Mucho: poco: nada:

¿Por qué?

Según ciertos cursos que hice, puedo llevarme enseñanzas muy buenas, que me sirvieron en mi práctica docente.

9 - Si algunos cursos modificaron su práctica, considera que fue porque

- a) Le ayudaron a reflexionar sobre su práctica. **X**
- b) Le proporcionaron estrategias nuevas.
- c) Le ampliaron los conocimientos de su disciplina.
- d) Le ayudaron a asumir un posicionamiento ético-político en relación al rol de educador.

10 - Si no incidieron en su práctica: ¿Por qué fue así?

.....

11 – Nombre tres características que según su opinión deberían reunir los cursos de capacitación para que resulten eficaces.

Debería haber más cursos relacionados con cada área. Deberían brindar más estrategias. Tendrían que enseñar temáticas que se puedan llevar a la práctica.

12 - Según su opinión, sus compañeros docentes del nivel medio piensan que los cursos oficiales de perfeccionamiento son: (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Una obligación para obtener puntaje. **1**
- b) Un derecho para mejorar la práctica. **2**
- c) Una obligación inherente al compromiso con los alumnos.
- d) Una instancia para compartir dificultades, aciertos y preocupaciones.

13 - Si estuviera en sus manos planificar un curso:

- a) ¿cómo elegiría la temática?
De acuerdo a las necesidades sociales e institucionales.
- b) ¿Con qué metodología trabajaría?
Ponencias, debates, experiencias.
- c) ¿Qué aspecto trataría de evitar con todo el empeño posible?
Trataría de evitar que sean largos y tediosos.

14 - ¿Está de acuerdo con el puntaje que otorgan los cursos oficiales? (Indique con una cruz y explique)

Si **X** No

¿Por qué?

Estoy de acuerdo porque me parece justo el puntaje de acuerdo al tiempo que dura cada uno.

15 - ¿Cuando inicia un curso de perfeccionamiento y comprueba que no le resulta interesante lo continúa igual? (Indique con una cruz y explique)

SI No

¿Por qué?

Lo continúo igual ya que generalmente se paga inscripción.

16 - ¿Le gustaría participar en una planificación institucional de perfeccionamiento docente donde se acuerde con el equipo qué cursos se hacen, quiénes los hacen y como se socializan? (Indique con una cruz y explique)

Si no

¿Por qué?

Me gustaría participar para estar bien informada y para aprender siempre algo más.

17 - ¿Cuáles son las problemáticas que, según su opinión, habría que abordar para mejorar la práctica educativa en la institución donde usted trabaja? (Cite no más de tres)

Las problemáticas que habría que abordar son: el respeto por el otro, el compañerismo, respeto a las normas.

Encuesta 3

Indique:

Sexo: **M** edad: **43** antigüedad en la docencia: **3 años**

1- ¿Cuántos cursos de perfeccionamiento docente ha realizado durante el año 2013? **dos**

2- Anote las temáticas abordadas en los mismos en relación con:

a) su disciplina.

Cinemática. Leyes de Newton

b) referidas a temas de la educación en general

.....
c - referidas a otras cuestiones que inciden en lo educativo:

Cineanimación con la técnica stop motion

3 -Le parece importante que el docente de nivel medio tenga la posibilidad de perfeccionarse: (indique con una cruz y explique)

Si **X** No

¿Por qué?

Es necesario conocer nuevas alternativas que permitan traducir el conocimiento en forma adecuada.

4 - ¿En el año anterior (2013) qué motivos lo llevaron a realizar esos cursos? (Señale dos indicando la prioridad con 1 y 2)

a) Le interesaba la temática.

b) Le convenía el horario.

c) Deseaba obtener el puntaje que otorgan para su escalafonamiento.

d) Otras razones ¿cuáles?

Manejar herramientas audiovisuales que ayuden a motivar el interés por aprender en los estudiantes.

5 - ¿Conoce la propuesta de perfeccionamiento que ofrece el Ministerio de Educación de la provincia de Tucumán para los docentes de nivel medio durante este año 2014? (Indique con una cruz la respuesta)

Sí No **X**

a) Si la conoce: ¿Cuál/es considera que le serían útiles para su tarea escolar?:

.....

b) ¿Por qué?

.....
c) ¿En cuál/es va a participar?

.....
d) ¿Por qué?

.....
e) Si no la conoce. ¿Buscará la forma de participar en alguno?(indique con una cruz la respuesta que corresponda y explique)

Si No **X**

¿Por qué?

Actualmente estoy cursando el profesorado en Física en la Facultad de Filosofía y letra, donde curso: Problemática Social y Educativa y Psicología del desarrollo y el aprendizaje. Con esto considero estar dedicando buena parte de mi tiempo en capacitación. Soy Ingeniero en electromecánica.

6 ¿Cuáles son los mayores obstáculos que usted encuentra a la hora de decidirse a realizar un curso? (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Quitar horas a la atención de su familia.
- b) Quitar horas a su descanso.
- c) El gasto económico que implica. **2**
- d) La idea de que los cursos no le aportan nada significativo.
- e) La distancia que debe recorrer. **1**

7 - Cuáles son las motivaciones más importantes que usted tiene a la hora de optar por la realización de un curso: (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Obtener puntaje.
- b) Incorporar los avances dados en su disciplina.
- c) Resolver las problemáticas que encuentra en su práctica cotidiana.
- d) Mejorar los resultados de los aprendizajes.

8-¿Cree que los cursos realizados hasta ahora le dieron oportunidad de optimizar su práctica educativa? (indique con una cruz y explique)

Mucho: **X** poco: nada:

¿Por qué?

Me permiten contextualizarla realidad social e histórica de la Educación.

9 - Si algunos cursos modificaron su práctica, considera que fue porque

- a) Le ayudaron a reflexionar sobre su práctica.
- b) Le proporcionaron estrategias nuevas.
- c) Le ampliaron los conocimientos de su disciplina.
- d) Le ayudaron a asumir un posicionamiento ético-político en relación al rol de educador. **X**

10 - Si no incidieron en su práctica. ¿Por qué fue así?

.....

11 – Nombre tres características que según su opinión deberían reunir los cursos de capacitación para que resulten eficaces

Prácticos, dinámicos, significativos.

12 - Según su opinión, sus compañeros docentes del nivel medio piensan que los cursos oficiales de perfeccionamiento son: (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Una obligación para obtener puntaje. **2**
- b) Un derecho para mejorar la práctica.
- c) Una obligación inherente al compromiso con los alumnos.
- d) Una instancia para compartir dificultades, aciertos y preocupaciones. **1**

13 - Si estuviera en sus manos planificar un curso:

- a) ¿cómo elegiría la temática?
Analizando las dificultades sociales de los alumnos. Buscando los temas que permitan motivar el deseo de aprender de ellos.
- b) ¿Con qué metodología trabajaría?
Trabajo grupal.
- c) ¿Qué aspecto trataría de evitar con todo el empeño posible?
Entregar material de lectura que no hayan sido discutidos en detalle.

14 - ¿Está de acuerdo con el puntaje que otorgan los cursos oficiales? (Indique con una cruz y explique)

Si No

Por qué.

.....

15 - ¿Cuando inicia un curso de perfeccionamiento y comprueba que no le resulta interesante lo continúa igual? (Indique con una cruz y explique)

Si No

¿Por qué?

Solamente aprendo si me interesa.

16 - ¿Le gustaría participar en una planificación institucional de perfeccionamiento docente donde se acuerde con el equipo qué cursos se hacen, quiénes los hacen y como se socializan? (Indique con una cruz y explique)

Si no

¿Por qué?

El tiempo que dispongo es limitado y decido utilizarlo en los estudiantes y en mi formación personal en cuestiones relacionadas con el arte, las cuales inciden (según creo) en lo educativo.

17 - ¿Cuáles son las problemáticas que, según su opinión, habría que abordar para mejorar la práctica educativa en la institución donde usted trabaja? (Cite no más de tres)

Social e histórica. Manejo de información. Confianza del estudiante en sus capacidades, las cuales al desarrollarlas les serán útiles en su vida.

Encuesta 4

Indique:

Sexo: **F** edad: **32** antigüedad en la docencia: **4 años**

1- ¿Cuántos cursos de perfeccionamiento docente ha realizado durante el año 2013?:

Uno

2- Anote las temáticas abordadas en los mismos en relación con:

a) su disciplina.

.....
b) referidas a temas de la educación en general

Mediación

c) referidas a otras cuestiones que inciden en lo educativo.

.....

3 -¿Le parece importante que el docente de nivel medio tenga la posibilidad de perfeccionarse? (indique con una cruz y explique)

Si **X** No

¿Por qué?:

Es necesario para brindarle lo mejor a los alumnos y estar siempre preparados ya que el saber no ocupa lugar.

4 - ¿En el año anterior (2013) qué motivos lo llevaron a realizar esos cursos? (Señale dos indicando la prioridad con 1 y 2)

a) Le interesaba la temática. **1**

b) Le convenía el horario. **2**

c) Deseaba obtener el puntaje que otorgan para su escalafonamiento.

d) Otras razones ¿cuáles?

No porque no era con puntaje docente.

5 - ¿Conoce la propuesta de perfeccionamiento que ofrece el Ministerio de Educación de la provincia de Tucumán para los docentes de nivel medio durante este año 2014? (Indique con una cruz la respuesta)

Sí No **X**

a) Si la conoce. ¿Cuál/es considera que le serían útiles para su tarea escolar?:

.....
b) ¿Por qué?

.....
c) ¿En cuál/es va a participar?

.....
d) ¿Por qué?

.....
e) Si no la conoce ¿Buscará la forma de participar en alguno?(indique con una cruz la respuesta que corresponda y explique)

Si No

¿Por qué?

Porque siempre es bueno aprender y estar actualizado y además estar conectado a la realidad social.

6 -¿Cuáles son los mayores obstáculos que usted encuentra a la hora de decidirse a realizar un curso? (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Quitar horas a la atención de su familia. **1**
- b) Quitar horas a su descanso.
- c) El gasto económico que implica. **2**
- d) La idea de que los cursos no le aportan nada significativo.
- e) La distancia que debe recorrer.

7 - ¿Cuáles son las motivaciones más importantes que usted tiene a la hora de optar por la realización de un curso? (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Obtener puntaje.
- b) Incorporar los avances dados en su disciplina.
- c) Resolver las problemáticas que encuentra en su práctica cotidiana. **1**
- d) Mejorar los resultados de los aprendizajes. **2**

8 - ¿Cree que los cursos realizados hasta ahora le dieron oportunidad de optimizar su práctica educativa? (indique con una cruz y explique)

Mucho: Si poco: nada:

¿Por qué?

Lo apliqué a la práctica

9 - Si algunos cursos modificaron su práctica, considera que fue porque **SI**

- a) Le ayudaron a reflexionar sobre su práctica.
- b) Le proporcionaron estrategias nuevas. **SI**
- c) Le ampliaron los conocimientos de su disciplina. **SI**

- d) Le ayudaron a asumir un posicionamiento ético-político en relación al rol de educador. **NO**

10 - Si no incidieron en su práctica ¿Por qué fue así?
.....

11 – Nombre tres características que según su opinión deberían reunir los cursos de capacitación para que resulten eficaces.

Puntuales. Significativos y muy prácticos.

12 - Según su opinión, sus compañeros docentes del nivel medio piensan que los cursos oficiales de perfeccionamiento son: (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

a) Una obligación para obtener puntaje .

b) Un derecho para mejorar la práctica. **1**

c) Una obligación inherente al compromiso con los alumnos. **2**

d) Una instancia para compartir dificultades, aciertos y preocupaciones.

13 - Si estuviera en sus manos planificar un curso

a) ¿cómo elegiría la temática?

De lo vivido y lo que se presente en el aula.

b) ¿Con qué metodología trabajaría?

Trabajos individuales y grupales.

c) ¿Qué aspecto trataría de evitar? con todo el empeño posible?

Repartir material que sea de difícil entendimiento y poco atractivo.

14 - ¿Está de acuerdo con el puntaje que otorgan los cursos oficiales? (Indique con una cruz y explique)

Si **X** No

¿Por qué?
.....

15 - Cuando inicia un curso de perfeccionamiento y comprueba que no le resulta interesante lo continúa igual? (Indique con una cruz y explique)

SI **X** No

¿Por qué?

Porque ya lo inicié.

16 - ¿Le gustaría participar en una planificación institucional de perfeccionamiento docente donde se acuerde con el equipo qué cursos se hacen, quiénes los hacen y como se socializan? (Indique con una cruz y explique)

Si no

¿Por qué?

.....

17 - ¿Cuáles son las problemáticas que, según su opinión, habría que abordar para mejorar la práctica educativa en la institución donde usted trabaja? (Cite no más de tres)

Mediación. Violencia en el aula y familiar. Sentido de pertenencia.

Encuesta 5

Indique:

Sexo: **M** edad: **47** antigüedad en la docencia: **11 años**

1- ¿Cuántos cursos de perfeccionamiento docente ha realizado durante el año 2013?

Cuatro cursos, dos talleres y un seminario.

2- Anote las temáticas abordadas en los mismos en relación con:

a) su disciplina.

La violencia escolar, las ciencias en los adolescentes

b) referidas a temas de la educación en general.

La Ética docente.

c) referidas a otras cuestiones que inciden en lo educativo.

Primeros auxilios, simulacros de incendio

3 -¿Le parece importante que el docente de nivel medio tenga la posibilidad de perfeccionarse? (indique con una cruz y explique)

Si **X** No

¿Por qué?

La enseñanza es dinámica y requiere de profesionales en cada temática educativa.

4 -¿ En el año anterior (2013) qué motivos lo llevaron a realizar esos cursos? (Señale dos indicando la prioridad con 1 y 2)

a) Le interesaba la temática. **1**

b) Le convenía el horario. **2**

c) Deseaba obtener el puntaje que otorgan para su escalafonamiento.

d) Otras razones ¿cuáles?

Mi vocación de servicio no miro puntaje; sino el bien educativo al niño y a la sociedad.

5 - ¿Conoce la propuesta de perfeccionamiento que ofrece el Ministerio de Educación de la provincia de Tucumán para los docentes de nivel medio durante este año 2014? (Indique con una cruz la respuesta)

Sí No

a) Si la conoce ¿Cuál/es considera que le serían útiles para su tarea escolar?:

.....

b) ¿Por qué?

.....

c) ¿En cuál/es va a participar?

.....
d) ¿Por qué?

.....
e) Si no la conoce ¿Buscará la forma de participar en alguno?(indique con una cruz la respuesta que corresponda y explique)

Si No

¿Por qué?

La docencia es una constante en la vida, capacitarse para los nuevos tiempos es menester.

6 -¿Cuáles son los mayores obstáculos que usted encuentra a la hora de decidirse a realizar un curso' (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Quitar horas a la atención de su familia.
- b) Quitar horas a su descanso.
- c) El gasto económico que implica. **1**
- d) La idea de que los cursos no le aportan nada significativo.
- e) La distancia que debe recorrer? **2**

7 - ¿Cuáles son las motivaciones más importantes que usted tiene a la hora de optar por la realización de un curso? (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Obtener puntaje.
- b) Incorporar los avances dados en su disciplina. **1**
- c) Resolver las problemáticas que encuentra en su práctica cotidiana.
- d) Mejorar los resultados de los aprendizajes. **2**

8 - ¿Cree que los cursos realizados hasta ahora le dieron oportunidad de optimizar su práctica educativa? (indique con una cruz y explique)

Mucho: poco: nada:

¿Por qué?

Me gusta implementar estrategias nuevas, aplicar también la psicología que el adolescente necesita en una etapa tan difícil.

9 - Si algunos cursos modificaron su práctica, considera que fue porque

- a) Le ayudaron a reflexionar sobre su práctica.

- b) Le proporcionaron estrategias nuevas. **1**
- c) Le ampliaron los conocimientos de su disciplina.
- d) Le ayudaron a asumir un posicionamiento ético-político en relación al rol de educador. **2**

10 - Si no incidieron en su práctica ¿Por qué fue así?

11 – Nombre tres características que según su opinión deberían reunir los cursos de capacitación para que resulten eficaces.

Cortos, con dinámica de prácticas, menos expositivos.

12 - Según su opinión, sus compañeros docentes del nivel medio piensan que los cursos oficiales de perfeccionamiento son: (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Una obligación para obtener puntaje. **1**
- b) Un derecho para mejorar la práctica.
- c) Una obligación inherente al compromiso con los alumnos. **2**
- d) Una instancia para compartir dificultades, aciertos y preocupaciones.

13 - Si estuviera en sus manos planificar un curso:

- a) ¿cómo elegiría la temática?
Determinaría el tema a través de una encuesta a docentes.
- b) ¿Con qué metodología trabajaría?
Individual, Taller de reflexión.
- c) ¿Qué aspecto trataría de evitar con todo el empeño posible?
La exposición grupal (sí una reflexión individual que explique actividades y recursos para la temática.)

14 - ¿Está de acuerdo con el puntaje que otorgan los cursos oficiales? (Indique con una cruz y explique)

Si No

¿Por qué?

Desconozco la manera de elaborar puntaje docente, en una capacitación no todos participan igual.

15 - ¿Cuando inicia un curso de perfeccionamiento y comprueba que no le resulta interesante lo continúa igual? (Indique con una cruz y explique)

SI No **X**

¿Por qué?

Considero que el tiempo empleado lo podría utilizar en otros objetivos.

16 - ¿Le gustaría participar en una planificación institucional de perfeccionamiento docente donde se acuerde con el equipo qué cursos se hacen, quiénes los hacen y como se socializan? (Indique con una cruz y explique)

Si No

¿Por qué?

De ese modo, utilizar el tiempo, los contenidos y la temática específica.

17 - ¿Cuáles son las problemáticas que según su opinión habría que abordar para mejorar la práctica educativa en la institución donde usted trabaja? (Cite no más de tres)

Tácticas y estrategias acerca de cómo organizar al alumno en el aula. La violencia escolar. El compromiso del docente con la institución donde trabaja.

Encuesta 6

Indique:

Sexo: **F** edad: **36** antigüedad en la docencia: **2 años**

1- ¿Cuántos cursos de perfeccionamiento docente ha realizado durante el año 2013?

Tres.

2- Anote las temáticas abordadas en los mismos en relación con:

a) su disciplina.

Ecología en el patio de la escuela, manejo de técnicas y herramientas para la producción audiovisual científica escolar.

b) Referidas a temas de la educación en general.

El ciclo de Indagación como alternativa al método científico en la enseñanza de las ciencias naturales; uso de herramientas tecnológicas para la motivación.

c) referidas a otras cuestiones que inciden en lo educativo:

La ética en la investigación escolar; la manipulación y observación de seres vivos; propuestas de investigaciones escolares significativas y conducentes; retransmisión de información.

3 -¿Le parece importante que el docente de nivel medio tenga la posibilidad de perfeccionarse? (indique con una cruz y explique)

Si **X** No

¿Por qué?:

La dinámica de la práctica educativa exige un continuo renuevo de saberes y estrategias que co-evolucionan con la sociedad en su conjunto. La educación, en cualquier nivel, es un derecho a la vez.

4 - ¿En el año anterior (2013) qué motivos lo llevaron a realizar esos cursos? (Señale dos indicando la prioridad con 1 y 2)

a) Le interesaba la temática. **1**

b) Le convenía el horario.

c) Deseaba obtener el puntaje que otorgan para su escalafonamiento.

d) Otras razones ¿cuáles?

Deseaba conocer algunas alternativas a mi práctica escolar del año anterior.

5 - ¿Conoce la propuesta de perfeccionamiento que ofrece el Ministerio de Educación de la provincia de Tucumán para los docentes de nivel medio durante este año 2014? (Indique con una cruz la respuesta)

Sí No **X**

a) Si la conoce ¿Cuál/es considera que le serían útiles para su tarea escolar?:

b) ¿Por qué?

c) ¿En cuál/es va a participar?

d) ¿Por qué?

e) Si no la conoce ¿Buscará la forma de participar en alguno?(indique con una cruz la respuesta que corresponda y explique)

Si **X** No

¿Por qué?

Buscando encontrar temáticas y propuestas para mejorar mis prácticas.

6 -¿Cuáles son los mayores obstáculos que usted encuentra a la hora de decidirse a realizar un curso? (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

a) Quitar horas a la atención de su familia.

b) Quitar horas a su descanso. **2**

c) El gasto económico que implica. **1**

d) La idea de que los cursos no le aportan nada significativo.

e) La distancia que debe recorrer.

7 - ¿Cuáles son las motivaciones más importantes que usted tiene a la hora de optar por la realización de un curso? (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

a) Obtener puntaje.

b) Incorporar los avances dados en su disciplina. **2**

c) Resolver las problemáticas que encuentra en su práctica cotidiana. **1**

d) Mejorar los resultados de los aprendizajes.

8 - ¿Cree que los cursos realizados hasta ahora le dieron oportunidad de optimizar su práctica educativa? (indique con una cruz y explique)

Mucho: poco: **X** nada:

¿Por qué?

La mayoría de los cursos fueron teóricos, poco adaptados a las aulas y a la práctica concreta.

9 - Si algunos cursos modificaron su práctica, considera que fue porque

- a) Le ayudaron a reflexionar sobre su práctica. X
- b) Le proporcionaron estrategias nuevas. X
- c) Le ampliaron los conocimientos de su disciplina.
- d) Le ayudaron a asumir un posicionamiento ético-político en relación al rol de educador. X

10 - Si no incidieron en su práctica. ¿Por qué fue así?

11 – Nombre tres características que según su opinión deberían reunir los cursos de capacitación para que resulten eficaces

Poca teoría, mucha práctica y sobre todo en situaciones concretas y reales.

12 - Según su opinión, sus compañeros docentes del nivel medio piensan que los cursos oficiales de perfeccionamiento son: (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Una obligación para obtener puntaje .
- b) Un derecho para mejorar la práctica. 2
- c) Una obligación inherente al compromiso con los alumnos.
- d) Una instancia para compartir dificultades, aciertos y preocupaciones. 1

13 - Si estuviera en sus manos planificar un curso:

- a) ¿cómo elegiría la temática?
Alguna temática relacionada a problemas ambientales locales.
- b) ¿Con qué metodología trabajaría?
Con el Ciclo de la Indagación y ponencias en mini congresos científicos.
- c) ¿Qué aspecto trataría de evitar con todo el empeño posible?
La entrega de material de lectura en fotocopia (lo haría via PDF o Word) y los Power Point extensos y tediosos.

14 - ¿Está de acuerdo con el puntaje que otorgan los cursos oficiales? (Indique con una cruz y explique)

Si No

Por qué.

No estoy interiorizada en el tema.

15 - ¿Cuando inicia un curso de perfeccionamiento y comprueba que no le resulta interesante lo continúa igual? (Indique con una cruz y explique)

SI No

¿Por qué?

Prefiero emplear el tiempo en cosas que me interesan y ayudan.

16 - ¿Le gustaría participar en una planificación institucional de perfeccionamiento docente donde se acuerde con el equipo qué cursos se hacen, quiénes los hacen y como se socializan? (Indique con una cruz y explique)

Si no

¿Por qué?

Me gustaría llevar propuestas de educación No Formal y temáticas ambientales urgentes que deben manejar todos los docentes.

17 - ¿Cuáles son las problemáticas que según su opinión habría que abordar para mejorar la práctica educativa en la institución donde usted trabaja? (Cite no más de tres)

Motivación (de docentes y alumnos), la violencia (en las aulas, la familia y la sociedad), el sentimiento de pertenencia a la institución (y a su vez, a la comunidad y al mundo).

Encuesta 7

Indique:

Sexo: **M** edad: **29** antigüedad en la docencia: **3 años**

1- ¿Cuántos cursos de perfeccionamiento docente ha realizado durante el año 2013?

Tres.

2- Anote las temáticas abordadas en los mismos en relación con

a) su disciplina.

Especialización Superior en Literatura para niños y adolescentes. Congreso Nacional de Síndrome de Down.

b) referidas a temas de la educación en general.

Especialización Superior en Orientación y Tutoría para la escuela secundaria.

c) referidas a otras cuestiones que inciden en lo educativo.

3 -Le parece importante que el docente de nivel medio tenga la posibilidad de perfeccionarse: (indique con una cruz y explique)

Si No

¿Por qué?

Es necesario el perfeccionamiento para afrontar los nuevos desafíos en educación. También para cimentar firmemente los aspectos pedagógicos didácticos.

4 - ¿En el año anterior (2013) qué motivos lo llevaron a realizar esos cursos? (Señale dos indicando la prioridad con 1 y 2)

a) Le interesaba la temática. **1**

b) Le convenía el horario.

c) Deseaba obtener el puntaje que otorgan para su escalafonamiento: **2**

d) Otras razones ¿cuáles?

Me parecían de aportes importantes para llevar adelante la práctica diaria.

5 - ¿Conoce la propuesta de perfeccionamiento que ofrece el Ministerio de Educación de la provincia de Tucumán para los docentes de nivel medio durante este año 2014? (Indique con una cruz la respuesta)

Sí No

a) Si la conoce ¿Cuál/es considera que le serían útiles para su tarea escolar?:

b) ¿Por qué?

c) ¿En cuál/es va a participar?

d) ¿Por qué?

.....
e) Si no la conoce ¿Buscará la forma de participar en alguno?(indique con una cruz la respuesta que corresponda y explique)

Si No

¿Por qué?

Siempre es bueno estar capacitándose en pos de una educación inclusiva.

6 -¿Cuáles son los mayores obstáculos que usted encuentra a la hora de decidirse a realizar un curso? (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Quitar horas a la atención de su familia.
- b) Quitar horas a su descanso. **2**
- c) El gasto económico que implica. **1**
- d) La idea de que los cursos no le aportan nada significativo.
- e) La distancia que debe recorrer.

7 - ¿Cuáles son las motivaciones más importantes que usted tiene a la hora de optar por la realización de un curso? (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Obtener puntaje.
- b) Incorporar los avances dados en su disciplina.
- c) Resolver las problemáticas que encuentra en su práctica cotidiana. **1**
- d) Mejorar los resultados de los aprendizajes. **2**

8 - ¿Cree que los cursos realizados hasta ahora le dieron oportunidad de optimizar su práctica educativa? (indique con una cruz y explique)

Mucho: poco: nada:

¿Por qué?

A partir de los contenidos y estrategias abordados en los mismos pude implementar en la práctica y los resultados fueron buenos.

9 - Si algunos cursos modificaron su práctica, considera que fue porque

- a) Le ayudaron a reflexionar sobre su práctica.
- b) Le proporcionaron estrategias nuevas.
- c) Le ampliaron los conocimientos de su disciplina.

- d) Le ayudaron a asumir un posicionamiento ético-político en relación al rol de educador. **X**

10 - Si no incidieron en su práctica ¿Por qué fue así?

.....
11 – Nombre tres características que según su opinión deberían reunir los cursos de capacitación para que resulten eficaces

Significativos, prácticos, motivadores.

12 - Según su opinión, sus compañeros docentes del nivel medio piensan que los cursos oficiales de perfeccionamiento son: (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Una obligación para obtener puntaje. **2**
- b) Un derecho para mejorar la práctica.
- c) Una obligación inherente al compromiso con los alumnos. **1**
- d) Una instancia para compartir dificultades, aciertos y preocupaciones.

13 - Si estuviera en sus manos planificar un curso:

- a) ¿cómo elegiría la temática?
Analizaría las dificultades respecto a las macro habilidades de la lengua.
- b) ¿Con qué metodología trabajaría?
Trabajo grupal, cooperativo. Análisis de textos.
- c) ¿Qué aspecto trataría de evitar con todo el empeño posible?
Demasiada exposición teórica.

14 - ¿Está de acuerdo con el puntaje que otorgan los cursos oficiales? (Indique con una cruz y explique)

Si **X** No

¿Por qué?

Estoy de acuerdo con el puntaje, lo que no me parece es que docentes con baja asistencia o que no los presencien se les entregue la certificación.

15 - ¿Cuando inicia un curso de perfeccionamiento y comprueba que no le resulta interesante lo continúa igual? (Indique con una cruz y explique)

SI **X** No

¿Por qué?

Creo hasta última instancia se puede aprender de los cursos, algo positivo y provechoso se saca.

16 - ¿Le gustaría participar en una planificación institucional de perfeccionamiento docente donde se acuerde con el equipo qué cursos se hacen, quiénes los hacen y como se socializan? (Indique con una cruz y explique)

Si no

¿Por qué?

Porque conociendo las debilidades en distintos aspectos en la institución se puede elegir qué, a quiénes y cómo capacitar.

17 - ¿Cuáles son las problemáticas que, según su opinión, habría que abordar para mejorar la práctica educativa en la institución donde usted trabaja? (Cite no más de tres)

La baja autoestima. La violencia. La falta de motivación en el estudio.

Encuesta 8

Indique:

Sexo: **F** edad: **32** antigüedad en la docencia: **1 año**

1- ¿Cuántos cursos de perfeccionamiento docente ha realizado durante el año 2013?:

Trece

2- Anote las temáticas abordadas en los mismos en relación con:

a) su disciplina.

Geometría, experimentos sobre la tierra.

b) referidas a temas de la educación en general.

Mediación.

c) referidas a otras cuestiones que inciden en lo educativo.

Promoción de la salud, educación vial, relaciones con los padres.

3 -¿Le parece importante que el docente de nivel medio tenga la posibilidad de perfeccionarse? (indique con una cruz y explique)

Si **X** No

¿Por qué?:

Porque uno se va actualizando.

4 - ¿En el año anterior (2013) qué motivos lo llevaron a realizar esos cursos? (Señale dos indicando la prioridad con 1 y 2)

a) Le interesaba la temática. **2**

b) Le convenía el horario.

c) Deseaba obtener el puntaje que otorgan para su escalafonamiento. **1**

d) Otras razones ¿cuáles?

5 - ¿Conoce la propuesta de perfeccionamiento que ofrece el Ministerio de Educación de la provincia de Tucumán para los docentes de nivel medio durante este año 2014? (Indique con una cruz la respuesta)

Sí **X** No

a) Si la conoce ¿Cuál/es considera que le serían útiles para su tarea escolar?

TIC

b) ¿Por qué?

Porque me ayuda a trabajar con la computadora, una herramienta que mejora nuestra labor docente.

c) ¿En cuál/es va a participar?

TIC

d) ¿Por qué?

Me ayuda a mejorar mi práctica docente.

e) Si no la conoce: Buscará la forma de participar en alguno?(indique con una cruz la respuesta que corresponda y explique)

Si No

¿Por qué?

6 -¿Cuáles son los mayores obstáculos que usted encuentra a la hora de decidirse a realizar un curso? (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Quitar horas a la atención de su familia.
- b) Quitar horas a su descanso. 2
- c) El gasto económico que implica. 1
- d) La idea de que los cursos no le aportan nada significativo.
- e) La distancia que debe recorrer.

7 - ¿Cuáles son las motivaciones más importantes que usted tiene a la hora de optar por la realización de un curso? (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Obtener puntaje. 1
- b) Incorporar los avances dados en su disciplina.
- c) Resolver las problemáticas que encuentra en su práctica cotidiana. 2
- d) Mejorar los resultados de los aprendizajes.

8 - ¿Cree que los cursos realizados hasta ahora le dieron oportunidad de optimizar su práctica educativa? (indique con una cruz y explique)

Mucho: X poco: nada:

¿Por qué?

Porque me ayudan a mejorar mi labor docente o a entender el porqué de muchos problemas que se presentan en el ámbito educativo.

9 - Si algunos cursos modificaron su práctica, considera que fue porque

- a) Le ayudaron a reflexionar sobre su práctica. X
- b) Le proporcionaron estrategias nuevas.

- c) Le ampliaron los conocimientos de su disciplina.
- d) Le ayudaron a asumir un posicionamiento ético-político en relación al rol de educador.

10- Si no incidieron en su práctica ¿Por qué fue así?

11 – Nombre tres características que según su opinión deberían reunir los cursos de capacitación para que resulten eficaces

No es que no son eficaces, sino que el problema es que son largos y muchas veces no hay tiempo. Vemos mucha teoría y poca práctica.

12 - Según su opinión, sus compañeros docentes del nivel medio piensan que los cursos oficiales de perfeccionamiento son: (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Una obligación para obtener puntaje. 1
- b) Un derecho para mejorar la práctica.
- c) Una obligación inherente al compromiso con los alumnos.
- d) Una instancia para compartir dificultades, aciertos y preocupaciones. 2

13 - Si estuviera en sus manos planificar un curso:

- a) ¿cómo elegiría la temática?

- b) ¿Con qué metodología trabajaría?

- c) ¿Qué aspecto trataría de evitar con todo el empeño posible?

14 - ¿Está de acuerdo con el puntaje que otorgan los cursos oficiales? (Indique con una cruz y explique)

Si No

¿Por qué?

Porque son de mayor valoración.

15 - ¿Cuando inicia un curso de perfeccionamiento y comprueba que no le resulta interesante lo continúa igual? (Indique con una cruz y explique)

SI No

¿Por qué?

Por el puntaje.

16 - ¿Le gustaría participar en una planificación institucional de perfeccionamiento docente donde se acuerde con el equipo qué cursos se hacen, quiénes los hacen y como se socializan? (Indique con una cruz y explique)

Si no

¿Por qué?

Me gustaría participar de la elección de la temática a tratar y de la búsqueda de información pero no ser la disertante.

17 - ¿Cuáles son las problemáticas que según su opinión habría que abordar para mejorar la práctica educativa en la institución donde usted trabaja? (Cite no más de tres)

Límite. Respeto

Encuesta 9

Indique:

Sexo: **F** edad: **31** antigüedad en la docencia: **8 años**

1- ¿Cuántos cursos de perfeccionamiento docente ha realizado durante el año 2013?

7 cursos

2- Anote las temáticas abordadas en los mismos en relación con:

a) su disciplina.

Geogebra (Tics)

b) referidas a temas de la educación en general.

Creación de Blog (Tics)- La historieta digital educativa- La computadora como aliado en educación. Planilla de cálculo.

c) referidas a otras cuestiones que inciden en lo educativo:

Congreso de educadores de educación secundaria "Mirando al futuro". Enseñar y Aprender con TICs.

3 -¿Le parece importante que el docente de nivel medio tenga la posibilidad de perfeccionarse? (indique con una cruz y explique)

Si **X** No

¿Por qué?

.....

4 - ¿En el año anterior (2013) qué motivos lo llevaron a realizar esos cursos? (Señale dos indicando la prioridad con 1 y 2)

a) Le interesaba la temática.

b) Le convenía el horario. **1**

c) Deseaba obtener el puntaje que otorgan para su escalafonamiento. **2**

d) Otras razones ¿cuáles?

.....

5 - ¿Conoce la propuesta de perfeccionamiento que ofrece el Ministerio de Educación de la provincia de Tucumán para los docentes de nivel medio durante este año 2014? (Indique con una cruz la respuesta)

Sí **X** No

a) Si la conoce ¿Cuál/es considera que le serían útiles para su tarea escolar?

Sistemas operativos

b) ¿Por qué?

Por el uso de TICs en el aula.

c) ¿En cuál/es va a participar?

.....

d) ¿Por qué?

.....

e) Si no la conoce ¿Buscará la forma de participar en alguno?(indique con una cruz la respuesta que corresponda y explique)

Si No

¿Por qué?

Para afianzar los conocimientos que poseo hasta hoy.

6 -¿Cuáles son los mayores obstáculos que usted encuentra a la hora de decidirse a realizar un curso? (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

a) Quitar horas a la atención de su familia. **1**

b) Quitar horas a su descanso.

c) El gasto económico que implica.

d) La idea de que los cursos no le aportan nada significativo.

e) La distancia que debe recorrer. **2**

7 - ¿Cuáles son las motivaciones más importantes que usted tiene a la hora de optar por la realización de un curso? (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

a) Obtener puntaje.

b) Incorporar los avances dados en su disciplina **X**

c) Resolver las problemáticas que encuentra en su práctica cotidiana.

d) Mejorar los resultados de los aprendizajes **X**

8 - ¿Cree que los cursos realizados hasta ahora le dieron oportunidad de optimizar su práctica educativa? (indique con una cruz y explique)

Mucho: poco: nada:

¿Por qué?

Mejoraron mi iniciativa de clase y la motivación de los alumnos.

9 - Si algunos cursos modificaron su práctica, considera que fue porque

a) Le ayudaron a reflexionar sobre su práctica. **X**

- b) Le proporcionaron estrategias nuevas.
- c) Le ampliaron los conocimientos de su disciplina.
- d) Le ayudaron a asumir un posicionamiento ético-político en relación al rol de educador.

10 - Si no incidieron en su práctica ¿Por qué fue así?

11 – Nombre tres características que, según su opinión deberían reunir los cursos de capacitación para que resulten eficaces
Más horas de clases prácticas que teóricas. Que se los pueda dictar en lugares cercanos a mi domicilio. Que no sean tan largos en algunos casos.

12 - Según su opinión sus compañeros docentes del nivel medio piensan que los cursos oficiales de perfeccionamiento son: (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Una obligación para obtener puntaje .
- b) Un derecho para mejorar la práctica.
- c) Una obligación inherente al compromiso con los alumnos.
- d) Una instancia para compartir dificultades, aciertos y preocupaciones.

13 - Si estuviera en sus manos planificar un curso:

a) ¿cómo elegiría la temática?

Las necesidades actuales de los alumnos, más allá de contenidos se necesita retraer el concepto de valores sociales, como también el concepto de no violencia.

b) ¿Con qué metodología trabajaría?

c) ¿Qué aspecto trataría de evitar? con todo el empeño posible?

d) ¿Está de acuerdo con el puntaje que otorgan los cursos oficiales?
 (Indique con una cruz y explique)

Si No

¿Por qué?

En muchos casos son largos y extensos y el puntaje es muy poco.

15 - ¿Cuando inicia un curso de perfeccionamiento y comprueba que no le resulta interesante lo continúa igual? (Indique con una cruz y explique)

SI No

¿Por qué?

Más allá de un puntaje, también son horas y tiempo que se podría aprovechar en otra cosa o compartir con mi familia.

16 - ¿Le gustaría participar en una planificación institucional de perfeccionamiento docente donde se acuerde con el equipo qué cursos se hacen, quiénes los hacen y como se socializan? (Indique con una cruz y explique)

Si no

¿Por qué?

En la institución se puede ver qué necesidades tienen los alumnos y los docentes desde lo mínimo.

17 - ¿Cuáles son las problemáticas que según su opinión habría que abordar para mejorar la práctica educativa en la institución donde usted trabaja? (Cite no más de tres)

Valores (respeto al otro, solidaridad). Disciplina. Metodología de enseñanza.

Encuesta 10

Indique:

Sexo: **F** edad: **29** antigüedad en la docencia: **3 años**

1- ¿Cuántos cursos de perfeccionamiento docente ha realizado durante el año 2013?

2 pos títulos

2- Anote las temáticas abordadas en los mismos en relación con:

a) su disciplina.

.....

b) referidas a temas de la educación en general.

Postítulo de actualización Tutorías escolares. Postítulo de Especialización en Derechos Humanos.

c) referidas a otras cuestiones que inciden en lo educativo.

Educación solidaria, educación para el amor.

3 -¿Le parece importante que el docente de nivel medio tenga la posibilidad de perfeccionarse? (indique con una cruz y explique)

Si **X** No

¿Por qué?

El perfeccionamiento docente debe ser constante en todos los niveles, pero el ministerio debería garantizar el acceso y difusión de los mismos.

4 - ¿En el año anterior (2013) qué motivos lo llevaron a realizar esos cursos? (Señale dos indicando la prioridad con 1 y 2)

a) Le interesaba la temática.

b) Le convenía el horario. **2**

c) Deseaba obtener el puntaje que otorgan para su escalafonamiento. **1**

d) Otras razones ¿cuáles?

.....

5 - ¿Conoce la propuesta de perfeccionamiento que ofrece el Ministerio de Educación de la provincia de Tucumán para los docentes de nivel medio durante este año 2014? (Indique con una cruz la respuesta)

Sí No **X**

a) Si la conoce ¿Cuál/es considera que le serían útiles para su tarea escolar?

.....

b) ¿Por qué?

.....
c) ¿En cuál/es va a participar?

.....
d) ¿Por qué?

.....
e) Si no la conoce ¿Buscará la forma de participar en alguno?(indique con una cruz la respuesta que corresponda y explique)

Si No

¿Por qué?

Más allá de los aportes que puedan brindarme, si tengo la posibilidad de hacerlo lo haría para incrementar el puntaje. Muchas veces mi motivación fue diferente pero al ser siempre la misma oferta y el mismo criterio de demanda, en la actualidad sólo veo conveniencia de tiempo y puntaje que acredita.

6 -¿Cuáles son los mayores obstáculos que usted encuentra a la hora de decidirse a realizar un curso? (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

a) Quitar horas a la atención de su familia.

b) Quitar horas a su descanso.

c) El gasto económico que implica. **1**

d) La idea de que los cursos no le aportan nada significativo. **2**

e) La distancia que debe recorrer.

7 - ¿Cuáles son las motivaciones más importantes que usted tiene a la hora de optar por la realización de un curso? (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

a) Obtener puntaje. **1**

b) Incorporar los avances dados en su disciplina.

c) Resolver las problemáticas que encuentra en su práctica cotidiana. **2**

d) Mejorar los resultados de los aprendizajes.

8 - ¿Cree que los cursos realizados hasta ahora le dieron oportunidad de optimizar su práctica educativa? (indique con una cruz y explique)

Mucho: poco: nada:

¿Por qué?

A excepción de algunos, la mayoría redundan en temas en boga, con clases expositivas que no aportan nuevas estrategias ni reflexión crítica de la temática.

9 - Si algunos cursos modificaron su práctica, considera que fue porque:

- a) Le ayudaron a reflexionar sobre su práctica 2
- b) Le proporcionaron estrategias nuevas. 1
- c) Le ampliaron los conocimientos de su disciplina.
- d) Le ayudaron a asumir un posicionamiento ético-político en relación al rol de educador.

10 - Si no incidieron en su práctica ¿Por qué fue así?

La mayoría de las experiencias que se comparten con los colegas, son lo que hacen repensar la propia práctica, sin este factor implícito no incidirían.

11 – Nombre tres características que, según su opinión deberían reunir los cursos de capacitación para que resulten eficaces

Innovadores, que realmente aporten cosas nuevas. Prácticos, no tanta teoría sino que el docente participe activamente. Gratuitos, que la posibilidad de acceder no sea un obstáculo.

12 - Según su opinión, sus compañeros docentes del nivel medio piensan que los cursos oficiales de perfeccionamiento son: (indique dos señalando el orden de prioridad con 1 y 2)

- a) Una obligación para obtener puntaje. 1
- b) Un derecho para mejorar la práctica.
- c) Una obligación inherente al compromiso con los alumnos.
- d) Una instancia para compartir dificultades, aciertos y preocupaciones. 2

13 - Si estuviera en sus manos planificar un curso:

- a) ¿cómo elegiría la temática?
Si fuera una disciplina específica trataría de que la temática actualice al docente en esa disciplina. Si fueran temáticas comunes a todos, procuraría que su abordaje sea multidisciplinar.
- b) ¿Con qué metodología trabajaría?
Trabajaría en grupo, con resolución de problemas, investigación, exposición de lo elaborado, siempre fomentando la participación activa, debates.
- c) ¿Qué aspecto trataría de evitar con todo el empeño posible?
Que el docente esté en actitud pasiva.

14 - ¿Está de acuerdo con el puntaje que otorgan los cursos oficiales? (Indique con una cruz y explique)

Si No **X**

¿Por qué?

Si bien el puntaje está establecido de manera coherente según la capacitación, no debe ser lo más importante a la hora de elegir un curso; si todos tendrían el mismo tiempo de duración y un puntaje similar, esto no influiría tanto.

15 - ¿Cuando inicia un curso de perfeccionamiento y comprueba que no le resulta interesante lo continúa igual? (Indique con una cruz y explique)

SI **X** No

¿Por qué?

Por el puntaje que obtendré, y si abandono sería tiempo perdido.

16 - ¿Le gustaría participar en una planificación institucional de perfeccionamiento docente donde se acuerde con el equipo qué cursos se hacen, quiénes los hacen y como se socializan? (Indique con una cruz y explique)

Si **X** no

¿Por qué?

Sería un acierto poder proponer cómo, cuándo y dónde, y participar en la elección de las temáticas.

17 - ¿Cuáles son las problemáticas que, según su opinión, habría que abordar para mejorar la práctica educativa en la institución donde usted trabaja? (Cite no más de tres)

Diversidad en las aulas, estrategias de enseñanza-aprendizaje.

10.4. Entrevistas realizadas

Entrevista N° 1

1 – Si tuvieras que caracterizar a los cursos de perfeccionamiento oficiales ¿a qué aspectos te referirías?

A que son muy teóricos y muy pasivos. Vamos a escuchar y a leer bibliografía que, puede ser linda pero lo hacemos apuradas antes de ir al próximo encuentro. Yo me di cuenta una vez que hice uno con una compañera de trabajo y podíamos conversar sobre la lectura y lo que se había dicho que eso fue importante, lo aprovechamos más.

2 – Si no otorgaran puntaje para tu carrera docente ¿lo harías igual? ¿Por qué?

Los cursos de capacitación son necesarios pero si no dieran puntaje yo haría, por ejemplo, uno por año y bien hecho. Cuando tenemos poca antigüedad es importante hacer cursos. No es que sean una pérdida de tiempo. También la obligación hace que uno no se deje estar y se preocupe por actualizarse. Por ahí, da un poco de vergüenza decir que uno hace muchos cursos para conseguir más puntos, como también te daría vergüenza no hacer ninguno. La capacitación es necesaria y si además te mejora el escalafón, mejor.

3 – Si un compañero de trabajo te comentara que los aprendizajes de sus alumnos no son buenos ¿le aconsejarías que realice cursos de perfeccionamiento? ¿Por qué? ¿Qué otras posibilidades le sugerirías?

No le aconsejaría hacer cursos, tampoco le voy a decir que no los haga. Le diría que se preocupe en preparar las clases pensando en los alumnos que tiene, que busque cambiar las actividades, que piense en las que logró que ellos participen para seguir en esa tónica. Casi siempre se culpa a los alumnos cuando no aprenden pero no siempre es así. Nosotros tenemos que buscar otras formas. No es que va a ir a un curso y va a volver sabiendo qué hacer en el aula. Eso lo tiene que arreglar uno.

4 – ¿Te parece que en general los docentes realizan los cursos de perfeccionamiento motivados por los aprendizajes que construyen en ellos o por la necesidad de mejorar su lugar en los escalafones? ¿Por qué?

En honor a la verdad creo que nos motiva más el puntaje que los aprendizajes logrados. Lo que pasa es que esa es la forma establecida. La capacitación es necesaria. Tal vez si no estuviese establecida así muchos docentes se quedarían con lo que aprendieron en su formación y nada más. Cuando hacés un curso siempre aprendés algo, aunque más no sea, lo que no tenés que hacer en tus clases.

¿Cómo es eso?

Y sí, cuando me aburro en un curso y no veo la hora en que termine, pienso que a mis alumnos le puede pasar lo mismo conmigo y digo: esto no hay que hacerlo. Esto no lo hagas con tus alumnos

¿Podemos decir que modificaron tu práctica?

Y sí...cuando uno hace cursos es como que está dispuesto a cambiar, a pensar en cosas nuevas.

5 – ¿Qué importancia tiene el contexto en la práctica educativa? ¿Se contempla ese aspecto en general, en los cursos de capacitación? Sí, se habla del contexto, sobre todo en los que tratan temas de educación en general. Si es sobre tu disciplina, entonces no se habla tanto del contexto. Pero bueno, saber que hay que tenerlo en cuenta no es lo mismo que trabajar en el contexto propio de tu escuela. Ese es una tarea que uno tiene que hacer.

6 – ¿Pensás que la institución puede ser un espacio de capacitación y perfeccionamiento? ¿Por qué?

Sí, tendría que serlo. Porque es tu contexto de trabajo. Es donde ves cómo son tus alumnos y qué dificultades tienen. Se pueden armar proyectos de trabajo que traten los problemas comunes, los que tenemos todos; la violencia, los vínculos. Si todos participamos se puede cambiar. Hay que compartir mucho y a veces uno está apurado y no lo hace. Se arregla como puede.

7 – ¿Te parece que sería posible y provechoso que los docentes de tu institución se comprometan en un proyecto solidario y participativo de capacitación?

Me parece bueno. Para eso no hay que dar clase y nada más. Hay que estar al servicio de tu tarea. Hay que aprender a compartir.

8 – ¿Qué actitudes de los docentes y del directivo se deberían poner en juego para concretar esa posibilidad?

Hay que ser generoso y no egoísta. Hay que poner al servicio de los demás lo que uno sabe y lo que no sabe. Hay que saber aprender de los otros y no ocultar las dificultades.

9 – ¿En qué circunstancia el directivo actúa como promotor y orientador del perfeccionamiento de los docentes?

Cuando podés consultarlo y te respeta. Cuando te orienta y te acompaña si tenés dificultades, cuando te valora y no hace diferencias.

10- ¿En qué circunstancias el directivo actúa como obturador del perfeccionamiento docente?

Cuando hace lo contrario de la respuesta anterior. No te valora, deja que te arregles sola, te hace responsable de los fracasos, se apoya solo en algunos.

11-¿ Deseas agregar algo más sobre el tema del perfeccionamiento docente?

Me gustaría que sean más prácticos y que respondan a los problemas que encontramos los docentes en las aulas. Tendrían que tener un límite: no hacer más de tres por año, por ejemplo.

¿Te referís a que tendría que establecerse un tope de cursos a realizar por año por cada docente?

Sí. Entonces estaría uno más tranquilo. A veces uno se siente mal cuando hace poco y otros muchos. Entonces todos estaríamos iguales, no habría competencia.

¿Por qué se siente mal?

Y...porque si no los hace o hace uno solo parece que uno no se preocupa, que se deja estar y si hace mucho parece que solo te preocupa el puntaje.

Entrevista N° 2

1 – Si tuvieras que caracterizar a los cursos de perfeccionamiento oficiales ¿a qué aspectos te referirías?

Para mí son una instancia que debo cumplir. No puedo quedarme afuera. Sé que tengo que hacerlos porque es la manera de hacer carrera y porque es necesario estar actualizado. No siempre son provechosos pero creo que es un buen sistema que te obliga a pensar en tu perfeccionamiento

¿Por qué no son provechosos?

Porque están muy lejos de lo que te preocupa. Si uno pudiese elegir la temática que te interesa y preocupa, sería distinto. No siempre se puede hacer eso porque una tiene muchas obligaciones como docente y también con la familia. Pero la oferta es bastante amplia.

2 – Si no otorgaran puntaje para tu carrera docente ¿los harías igual? ¿Por qué?

Sí los haría porque hay que perfeccionarse. Lo que cambiaría es que haría menos y bien elegidos. Podría regular mis otras obligaciones. Dedicarles más tiempo. Hacerlos con más gusto.

3 – Si un compañero de trabajo te comentara que los aprendizajes de sus alumnos no son buenos ¿le aconsejarías que realice cursos de perfeccionamiento? ¿Por qué? ¿Qué otras posibilidades le sugerirías?

No sé si le aconsejaría hacer cursos para mejorar los resultados de los alumnos. No pasa por ahí. Hay que analizar porqué se fracasa. Los fracasos están más en la manera de enseñar, en la relación que se entabla con ellos, en el vínculo y eso no se aprende en cursos.

¿Dónde se aprende?

En la experiencia. Pensar en lo que se hace y en lo que se puede hacer. También es provechoso conversar con los compañeros para ver cómo hacen ellos. Hacer cambios, no repetir siempre lo mismo. Buscar que los chicos aprendan con interés.

4 – ¿Te parece que en general los docentes realizan los cursos de perfeccionamiento motivados por los aprendizajes que construyen en ellos o por la necesidad de mejorar su lugar en los escalafones? ¿Por qué?

Cuando una charla con los compañeros sobre esto, siempre aparece la preocupación por el puntaje. A veces se eligen por si da un puntaje alto o no. No es lo único, a casi todos nos preocupa mejorar, ser mejores docentes y por eso hacemos cursos pero también está lo otro.

5 – ¿Qué importancia tiene el contexto en la práctica educativa? ¿Se contempla ese aspecto en general, en los cursos de capacitación? Depende del tema que trata el curso. Se trata en general. Me parece que no se le da mucha importancia, por lo menos en los que yo hice. Yo sé que el contexto es importante. Siempre pienso en cómo modificar mis clases para que los alumnos aprendan mejor según las características del grupo Me genera

preocupación por intentar estrategias distintas según el contexto en el que trabajo

6 – ¿Pensás que la institución puede ser un espacio de capacitación y perfeccionamiento? ¿Por qué?

Creo que sí. Es el lugar de trabajo. Ahí tomamos contacto con los problemas de aprendizajes. Ponemos en práctica la teoría que aprendimos. Podemos charlar con los compañeros, comparar lo que hacemos. Podemos decir: mirá lo que pasa en este curso. ¿te pasa lo mismo a vos? ¿Qué se puede hacer?

7 – ¿Te parece que sería posible y provechoso que los docentes de tu institución se comprometan en un proyecto solidario y participativo de capacitación?

Me parece muy bueno y posible pero queda el problema del puntaje. Sería agregar más esfuerzo de capacitación porque lo otro no podemos dejarlo porque como ya dije no podemos quedarnos afuera.

8 – ¿Qué actitudes de los docentes y del directivo se deberían poner en juego para concretar esa posibilidad?

Mucha responsabilidad y compromiso con la escuela y con los compañeros. Vocación. Olvidarse del escalafón y pensar en las dificultades concretas de la escuela

9 – ¿En qué circunstancia el directivo actúa como promotor y orientador del perfeccionamiento de los docentes?

Si es un directivo que sabe escuchar y aconsejar, que valora los esfuerzos por el perfeccionamiento, ayuda.

10- ¿En qué circunstancias el directivo actúa como obturador del perfeccionamiento docente?

Cuando no estimula, cuando se queda en lo administrativo, cuando no acompaña

11- ¿Deseas agregar algo más sobre el tema del perfeccionamiento docente?

Es un tema importante. Nadie se puede quedar con lo que aprendió cuando se formó. Hay que hacerlos pero deberían ser gratuitos, y más prácticos, que no alcance con asistir, no más.

Entrevista N° 3

1 – Si tuvieras que caracterizar a los cursos de perfeccionamiento oficiales ¿a qué aspectos te referirías?

Me parece que está bien que el Estado ofrezca la posibilidad de capacitación docente. Los cursos en sí no son todos muy buenos pero siempre se aprende algo. Son muy teóricos.

¿Cómo deberían ser para no caer en lo “muy teóricos”

Y...tendrían que enseñar técnicas nuevas de aprendizaje, cómo hacer para interesar a los alumnos y hacernos trabajar a nosotros de esa forma, que no sea escuchar sino hacer.

2 – Si no otorgaran puntaje para tu carrera docente ¿lo harías igual? ¿Por qué?

Sí, los haría igual porque es necesario capacitarse. Quizás con otros tiempos y otras elecciones pero los haría. Es distinto un docente que se preocupa por perfeccionarse que otro que no lo hace porque piensa que ya sabe todo.

3 – Si un compañero de trabajo te comentara que los aprendizajes de sus alumnos no son buenos ¿le aconsejarías que realice cursos de perfeccionamiento? ¿Por qué? ¿Qué otras posibilidades le sugerirías?

Sí, que haga cursos, que elija los que tienen como tema los aprendizajes. Pero también le diría que no espere todas las soluciones a sus problemas en los cursos porque siempre se dice que no hay recetas pero cada uno tiene que ver qué saca de bueno. Le aconsejaría que hable el tema con sus colegas. Pueden hablar de cada uno de los alumnos y ver cómo hacen los demás.

4 – ¿Te parece que en general los docentes realizan los cursos de perfeccionamiento motivados por los aprendizajes que construyen en ellos o por la necesidad de mejorar su lugar en los escalafones? ¿Por qué?

Eso es cierto pero no para todos. Si se quiere mejorar las posibilidades de trabajo hay que pensar en el puntaje. Si se hacen por eso sólo no sirven para mucho y no influyen en las formas de enseñar.

5 – ¿Qué importancia tiene el contexto en la práctica educativa? ¿Se contempla ese aspecto en general, en los cursos de capacitación?

El contexto es muy importante y el docente tiene que conocerlo y tenerlo en cuenta porque puede modificar la forma de enseñar. En los cursos se habla del contexto y su importancia. Es teoría. Después hay que ir al contexto. Los capacitadores no pueden tener en cuenta cada uno de los contextos de trabajo de todos los que asistimos a ese curso. Eso es responsabilidad del docente. Por lo menos nos queda la idea de que hay que tenerlo en cuenta.

6 – ¿Pensás que la institución puede ser un espacio de capacitación y perfeccionamiento? ¿Por qué?

Sí, puede serlo. Eso sería lo apropiado si se trata de una escuela que quiere la capacitación, que trata lo que pasa en la escuela. Que no se queda en dar clase no más sin tener en cuenta las dificultades que tiene la escuela.

7 – ¿Te parece que sería posible y provechoso que los docentes de tu institución se comprometan en un proyecto solidario y participativo de capacitación?

Sí, pero sería un poco como dije en la pregunta anterior. Tendría que ser un grupo de docentes que trabajen juntos, que compartan los que se aprende, lo que se lee, en fin que las cosas que pasan sean vista como de todos que no haya competencia en quien sabe más, quien es el mejor.

8 – ¿Qué actitudes de los docentes y del directivo se deberían poner en juego para concretar esa posibilidad?

Saber compartir todo. Saber ceder. No pensar que todo se termina con dar clases y con perfeccionarse para ser mejor que los demás.

9 – ¿En que circunstancia el directivo actúa como promotor y orientador del perfeccionamiento de los docentes?

El papel del directivo es importante en este sentido. Debe dar el ejemplo. Estar interesado en el perfeccionamiento, valorar a los docentes que se capacitan. Aceptar las ideas nuevas que pueden tener.

10- ¿En qué circunstancias el directivo actúa como obturador del perfeccionamiento docente?

Cuando no comparte con los docentes las problemáticas de la escuela y no estimula el perfeccionamiento.

11- ¿Deseas agregar algo más sobre el tema del perfeccionamiento docente?

Vuelvo a repetir que es muy importante. Sería bueno que sean prácticos, que no impliquen mucho tiempo de dedicación porque el docente hace un esfuerzo grande para cumplir con ese requisito. Que respondan a los intereses de los docentes. Hay muchos cursos referidos a las distintas materias y esos no son tan importantes. A nosotros nos preocupa más cómo bajar esos contenidos y que los alumnos los aprendan realmente.

Entrevista N° 4

1 – Si tuvieras que caracterizar a los cursos de perfeccionamiento oficiales ¿a qué aspectos te referirías?

Creo que es buena la intención de ofrecer cursos de capacitación pero si los consideramos una obligación del estado tendrían que ser gratuitos, el hecho de que sean pagos implica un esfuerzo de parte nuestra. En general son muy teóricos y nosotras asistimos como alumnos pasivos. A veces los docentes que asisten plantean cuestiones que resultan interesantes porque así compartimos problemas comunes aunque no encontramos soluciones concretas. Me parece que también depende de la actitud con la que asistimos. Vamos porque es necesario pero no esperamos mucho.

2 – Si no otorgaran puntaje para tu carrera docente ¿lo harías igual? ¿Por qué?

Yo haría cursos porque sé que es importante actualizarse. Siempre pienso que con lo que sé de mi disciplina es suficiente para enseñar. Lo que falta es mejorar cómo enseñar. Cómo hacer para que los alumnos tengan interés en aprender. Sería muy lindo encontrar la forma para que lo que una enseña resulte interesante para la vida de los alumnos.

¿Pensás que eso podrías encontrarlo en los cursos de capacitación?

Yo creo que si están organizados desde esa problemática y donde los que participamos podamos presentar nuestras dificultades, tal vez serían mejor

3 – Si un compañero de trabajo te comentara que los aprendizajes de sus alumnos no son buenos ¿le aconsejarías que realice cursos de perfeccionamiento? ¿Por qué? ¿Qué otras posibilidades le sugerirías?

No, no le aconsejaría eso. Charlaríamos. Si conozco la historia de esos chicos se la cuento. Le contaría lo que a mí me da resultado. Pediríamos una reunión de trabajo para hablar ese tema. Los cursos no le van a solucionar los problemas de aprendizaje con los alumnos.

¿Por qué?

Porque no son tan concretos o prácticos. Porque tratan cosas más generales.

4 – ¿Te parece que en general los docentes realizan los cursos de perfeccionamiento motivados por los aprendizajes que construyen en ellos o por la necesidad de mejorar su lugar en los escalafones? ¿Por qué?

Charlando con mis compañeros siempre llegamos a la conclusión de que hacemos los cursos un poco obligados por tener los puntos para el escalafón. Personalmente me hago el propósito, cada año de elegir los que me interesan pero luego se viene el año encima y termino optando por cualquiera con tal de hacer algo. Seguro que es mejor hacer alguno que nada.

¿Cómo es eso?

Y, siempre algo bueno se saca. No es que el problema esté solamente en los cursos en sí, como ya decía también está en la actitud, con qué predisposición uno va. Pero ahora que lo pienso, cuando hablamos de esto con los compañeros nos preguntamos ¿Cuántos hiciste este año? Y no ¿qué tema trabajaron? Eso quiere decir que nos interesan los puntos.

5 – ¿Qué importancia tiene el contexto en la práctica educativa? ¿Se contempla ese aspecto en general, en los cursos de capacitación? Se habla de la diversidad, depende del tema del curso, pero de la diversidad se habla. Entiendo que el contexto es algo más. Yo trabajo en tres escuelas distintas y los contextos son distintos, los alumnos, la familia, hasta el clima de trabajo para nosotros, los profesores, los compañeros, los directivos. Eso es algo para resolver personalmente, cada uno.

6 – ¿Pensás que la institución puede ser un espacio de capacitación y perfeccionamiento? ¿Por qué?

Pienso que sí. Porque es el lugar donde se aplica lo que se aprendió sobre una disciplina y donde aparecen los problemas y también las cosas buenas. No sería pura teoría.

7 – ¿Te parece que sería posible y provechoso que los docentes de tu institución se comprometan en un proyecto solidario y participativo de capacitación?

La idea me entusiasma pero es necesario que todos seamos muy solidarios. Por ahí somos un poco competitivos, criticamos al que hace muchos cursos porque lo único que le importa es el puntaje pero si uno pudiera también le gustaría estar mejor ubicado en el escalafón. A veces no se hace eso por otras limitaciones como las familiares, costo, el cansancio. Pero la idea está buena, sería como partir de lo que se tiene.

8 – ¿Qué actitudes de los docentes y del directivo se deberían poner en juego para concretar esa posibilidad?

Como ya dije, la solidaridad, la ganas de trabajar todos juntos. Si una hizo un curso interesante a veces da vergüenza explicar a los demás las cosas buenas que se aprendió porque uno piensa ¿quién soy yo para enseñarles? Pero eso es porque no se trabaja en equipo y cada uno quiere sobresalir en lo que hace y en lo que consigue. No tener miedo de hablar sobre las dificultades

9 – ¿En que circunstancia el directivo actúa como promotor y orientador del perfeccionamiento de los docentes?

Cuando alienta, cuando analiza con el docente las dificultades, cuando aconseja, cuando aporta lo que sabe.

10- ¿En qué circunstancias el directivo actúa como obturador del perfeccionamiento docente?

Cuando se molesta porque los docentes piden licencia para perfeccionarse y no te alienta, no le da importancia al perfeccionamiento y él tampoco lo hace.

11-¿ Deseas agregar algo más sobre el tema del perfeccionamiento docente?

Bueno, sé que hay que capacitarse siempre pero me gustaría que fueran más prácticos, más cercanos a la realidad de las aulas. Que una vuelva con ganas de aplicar lo que aprendió

Entrevista N° 5

1 – Si tuvieras que caracterizar a los cursos de perfeccionamiento oficiales ¿a qué aspectos te referirías?

A la forma o dinámica de trabajo. En general son muy pasivos. Hay que escuchar, leer y estudiar. A mí me gustaría sentirme una alumna que trabaja para aprender como quiero que hagan mis alumnos en mis clases. Que sean prácticos, quiero practicar lo que después haría con mis alumnos

2 – Si no otorgaran puntaje para tu carrera docente ¿lo harías igual? ¿Por qué?

Y sí, creo que alguno haría porque no hay que quedarse con lo que se aprendió hace tiempo, hay que actualizarse. Los alumnos merecen un docente preocupado por su perfeccionamiento. Los fracasos escolares no son sólo por culpa de los alumnos. El docente también tiene culpa en esto y no puede cruzarse de brazos.

3 – Si un compañero de trabajo te comentara que los aprendizajes de sus alumnos no son buenos ¿le aconsejarías que realice cursos de perfeccionamiento? ¿Por qué? ¿Qué otras posibilidades le sugerirías?

Yo le aconsejaría que haga cursos que traten problemas de aprendizaje. Más importante que eso es que piense en lo que él hace y cómo lo hace y pruebe otras formas. Para eso es importante reunirse con los colegas de su especialidad para ver cómo hacen ellos, sacar cosas buenas y no repetir las que no le dan resultado. Eso sería ver la experiencia de cada uno, y con colegas que no son de su especialidad y enseñan en el mismo grupo de alumnos porque algunos podrían haber pasado por los mismos problemas y los fueron solucionando. Si el directivo es una persona que te acompaña, también tiene que conocer los problemas y aportar soluciones.

4 – ¿Te parece que en general los docentes realizan los cursos de perfeccionamiento motivados por los aprendizajes que construyen en ellos o por la necesidad de mejorar su lugar en los escalafones? ¿Por qué?

Se dan las dos cosas. Es cierto que los hacemos para tener puntaje porque es así como mejoramos en el escalafón ya sea para conseguir horas cátedras o para ascenso, pero también los hacemos por los aprendizajes. Yo pienso que muchos docentes se preocupan más por el puntaje y hacen todos los cursos que pueden sin pensar en el aprendizaje, pero bueno, eso es cuestión de cada uno.

5 – ¿Qué importancia tiene el contexto en la práctica educativa? ¿Se contempla ese aspecto en general, en los cursos de capacitación?

Todos sabemos la importancia que tiene el contexto. Los cursos de capacitación no siempre lo tienen en cuenta. Muchas veces se trata de una teoría general, como para una escuela ideal. Cada uno tiene que ver, después cómo hace eso en las aulas. A las características contextuales de la escuela. Si se puede hacer eso el curso dio resultados positivos. Si uno se queda sólo con la teoría así como abstracto, entonces no.

6 – ¿Pensás que la institución puede ser un espacio de capacitación y perfeccionamiento? ¿Por qué?

Sí, eso sería buenísimo. La teoría se enfrentaría con la práctica concreta. Si el grupo de docentes está preocupado por mejorar la práctica es un espacio de capacitación. Lo bueno es que se tratarían los problemas concretos y actuales de la escuela.

7 – ¿Te parece que sería posible y provechoso que los docentes de tu institución se comprometan en un proyecto solidario y participativo de capacitación?

Pienso que es posible siempre y cuando los docentes puedan ser solidarios. Si se hizo los cursos por el puntaje no se tendrá tanto interés de compartir. Muchos docentes tendrían que cambiar la cabeza para pensar en un proyecto solidario y participativo; creo que es muy bueno intentarlo. Ahí se puede hablar de un equipo.

8 – ¿Qué actitudes de los docentes y del directivo se deberían poner en juego para concretar esa posibilidad?

Lo que ya dije: la solidaridad y el compromiso. Ver la tarea docente como de todos y no de uno solo que busca sobresalir

9 – ¿En qué circunstancia el directivo actúa como promotor y orientador del perfeccionamiento de los docentes?

El directivo es promotor de la capacitación cuando se preocupa para que los docentes se perfeccionen, cuando busca técnicas de participación, cuando facilita los procesos de capacitación.

10- ¿En qué circunstancias el directivo actúa como obturador del perfeccionamiento docente?

Cuando no se preocupa por lo pedagógico y sólo se ocupa de los papeles y de los resultados y cada docente hace lo que puede o lo que quiere en las aulas.

11- ¿Deseas agregar algo más sobre el tema del perfeccionamiento docente?

Es un tema que genera preocupación por la necesidad de hacerlos, el dedicarle tiempo que se resta a la preparación de las clases. El docente que hace muchos cursos puede aparecer como el mejor, pero no siempre es así. La responsabilidad en la preparación de las clases, el respeto por los alumnos, el pensar en ellos y en las formas de enseñar es también muy importante.

Los cursos de perfeccionamiento oficiales, es bueno que estén y que podamos hacerlos. Sería mejor que no sean costosos y que respondan a temas actuales de la docencia y no tanto a las materias porque uno puede conocer más de su materia leyendo la bibliografía, en cambio, lo otro no.

10.5 Ejemplos de cuadros usados para tabular las encuestas.

sexo		edad			Antigüedad en la docencia				
M	F	20-29	30-39	40-49	1-4	5-9	10-14	15-19	Letra asignada
	x			x				x	A
	x	x			x				B
x				x	x				C
	x		x		x				D
x				x			x		E
	x		x		x				F
x		x			x				G
	x		x		x				H
	x		x			x			I
	x	x			x				J

Cuadro de doble entrada usado para tabular los datos referidos a las personas encuestadas

Motivos por los que se perfeccionó	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Interés en la temática	1	2		1	1	1	1	2		
Conveniencia horaria		1		2	2				1	2
Obtener puntaje	2					2	2	1	2	1
Otras razones			Manejar estrategias audiovisuales							

Cuadro para tabular los datos referidos a las razones que los motivaron para realizar los cursos de perfeccionamiento durante 2013. Podía indicar dos opciones jerarquizando las mismas con 1 y 2.

11. BIBLIOGRAFÍA CITADA

ROSEMBERG, DIEGO (2011), *“La educación en debate. Cómo se forma un buen docente”* publicado en cuadernos de discusión Unipe (Universidad Pedagógica Buenos Aires.), Buenos Aires.

FREIRE, PAULO (2008), *“El grito manso”*, Siglo XXI editores, B.A

TEDESCO, JUAN CARLOS, *“Profesionalización y capacitación docente”* disponible en: www.fundacionluminis.org.ar [consultado el 25/7/12]

DAVINI, MARÍA CRISTINA Y ALLIAUD, ANDREA (1995) *“Los maestros del siglo XXI, un estudio sobre el perfil de los estudiantes de magisterio”*, Miño y Dávila, B.A.

BARRIGA, ANGEL E INCLÁN ESPINOSA, CATALINA (2001), *“El docente en las reformas educativas: sujeto o ejecutor de proyectos ajenos”* Revista Iberoamericana de Educación, N°25.

CANNELLOTO, ADRIAN, (2011), *“Investigar la propia acción”*, entrevista publicada en el cuaderno de discusión de la UNIFE # 2 *¿Cómo se forma a un buen docente?*, Buenos Aires.

PANTOLINI, VILMA (2011), *“Investigar la propia acción”*, entrevista publicada en el cuaderno de discusión de la UNIFE # 2 *¿Cómo se forma a un buen docente?*, Buenos Aires.

CANNELLOTO, A. y SADOVSKY, P. (2012), en el cuaderno de discusión # 10, de la UNIFE, titulado *“Otra relación con el saber”*, Buenos Aires, disponible en <http://unipe.edu.ar/wp-content/uploads/2013/02/UnipeN10.pdf>

TERIGI, FLAVIA (2012), *“Los saberes docentes. Formación, elaboración en la experiencia docente”*, Documento Básico de VIII Foro Latinoamericano de Educación, Fundación Santillana, Buenos Aires.

SKLIAR, MARIANO (2012), *“Ética, disciplina y preguntas”*, en el cuaderno de discusión # 10, de la UNIFE, titulado *“Otra relación con el saber”*, Buenos Aires.

PANIAGUA, MARÍA EUGENIA, (2013), *“La formación y la actualización de los docentes: herramientas para el cambio en Educación”*. Consultado en www.cedal.org/docus/edu.o/.pdf el 14 de octubre de 2013

VILLARROEL, IRENE Y MUÑOZ, HÉCTOR (1992), *“El perfeccionamiento docente abordado como proceso de enseñanza”* Trabajo presentado en la V Reunión Latinoamericana sobre Educación Física, Porto Alegre (Gramado), Brasil.

ALVAREZ MARTÍN, FRANCISCO (2013), *“Perfeccionamiento docente e identidad profesional”*, consultado en octubre 2013, disponible en <http://www.revistadocencia.cl/pdf/20100731200554pdf>

GIROUX, H.(1990), *“Los profesores como intelectuales”*, Paidós, Barcelona.

LEY NACIONAL DE EDUCACIÓN N° 26.026

TORRES, MARÍA ROSA (1995), *La formación de los maestros ¿Qué se dice? ¿Qué se hace?* Ponencia en: Seminario “Nuevas formas de enseñar y aprender. Demandas a la formación inicial del docente. CIDE/UNESCO-OREALC/UNICEF, Santiago.

BOURDIEU, P (2010), *“Una introducción”* por Pablo Tovillas, Editorial Quadrata. Buenos Aires.

GIROUX, H. (1992), *“Teoría y resistencia en educación”*, Siglo XXI, México.

GIROUX, H. (1993), *“La escuela y la lucha por la ciudadanía”*, Siglo XXI editores, México.

GIMENO SACRISTÁN, JOSÉ (2011), entrevista publicada en el cuaderno de discusión de la UNIPE # 2 *¿Cómo se forma a un buen docente?*, Buenos Aires.

SABINO, CARLOS: (1992) El proceso de investigación. Bibliografía propuesta por la cátedra. Caracas, Panapo, consultada en junio 2014 en http://paginas.ufm.edu/sabibo/Word/proceso_investigación.pdf

VASILACHIS DE GIALDINO, I. (2006), *“Estrategias de investigación cualitativa.”*, Gedisa, Buenos Aires.

12. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

AGUERRONDO, INÉS, (2007), *“Innovación, escuela y sistema educativo: el reto de la articulación entre niveles.”*

BOURDIEU, P. (2000), *“Cuestiones de sociología.”* Istmo S.A., España.

BRASLAVSKY, C. y COSSE, G. (1996), *“Las actuales Reformas Educativas en América Latina: cuatro actores, tres lógicas y cuatro tensiones.”*, PREAL. Bs. As., Documento N° 5. 1996

CABRERA RODRÍGUEZ, J (2004), *“A Repensar la evaluación de la capacitación”*. Ponencia presentada en el II Taller de Medición de Impacto de la capacitación en el Desempeño Individual y de la Organización en la Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos” de La Habana, Cuba, el 24 y 25 de febrero del 2004. Artículo disponible en www.ilustrados.com/documentos/repensareval.doc

DEVALLE DE RENDO, ALICIA (2010), *“La formación docente”*, Editorial Lugar, Buenos Aires.

DEVALLE, A. Y VEGA, V. (2013), *“La capacitación docente: ¿una práctica sin evaluación?”* disponible en <http://www.monografias.com/trabajos4/capacitacion/capacitacion.shtml> consultado el 26 de octubre de 2013.

ESCUADERO, JUAN MANUEL Y GONZALEZ, MARÍA TERESA (1999), *“Profesores y escuela ¿Hacia una conversión de los centros y la función docente?”*, Ministerio de Educación y Cultura de la Nación, Buenos Aires.

GIMENO SACRISTRÁN, J (1995), *“El currículo: una reflexión sobre la práctica”*, Ed. Morata, Madrid.

MEJÍA JIMÉNEZ, M. R (2012), *“Educación y pedagogías críticas desde el Sur”*. Universidad de Ciencias y Humanidades – Fondo Editorial, Lima.

MC LAREN, P(1994), *“Pedagogía crítica, resistencia cultural y la producción del deseo”*, Ideas Aique, B.A.

TEDESCO, JUAN CARLOS (1987), *“El desafío Educativo: calidad y democracia”* Grupo Editor Latinoamericano, Buenos Aires.