

II Congreso Metropolitano de Formación Docente
UBA Facultad de Filosofía y Letras

Título: Definir una propuesta de capacitación. Reflexiones a partir de una experiencia.

Autoras: Micaela Pérez Rojas.

Eje: Políticas de Formación docente.

Tipo de Trabajo: Experiencia

Palabras Clave: capacitación -formación docente- experiencias.

Resumen:

En este trabajo interesa relatar la experiencia de formación docente bajo el formato de capacitación que viene desarrollando el Instituto de Capacitación e Investigación de los Educadores de Córdoba, dependiente de la (Unión de Educadores de la provincia de Córdoba (UEPC)).¹

Interesa avanzar en los desafíos, límites y posibilidades que genera el encuadre institucional de la capacitación, su carácter masivo, la construcción de la propuesta y su impacto en las prácticas escolares.

¹

En adelante UEPC.

Introducción

El Instituto de Capacitación e Investigación de las Educadores de Córdoba² se crea en el año 2001 con la finalidad política y pedagógica de fortalecer la formación de los educadores, instituyéndose como una alternativa de capacitación -entre las existentes en ese momento- dirigida a los docentes afiliados de la UEPC. Esta fue una iniciativa sindical que, entre otras cosas, apostaba a la formación y al perfeccionamiento docente, como una vía posible para el mejoramiento y fortalecimiento de la escuela pública.

Una de las finalidades rectoras en la creación de esta institución y en la promoción de la capacitación docente como una de sus funciones prioritarias tenía que ver con instituir procesos y espacios formativos -desde la organización sindical- no esporádicos sino sistemáticos cuyos contenidos no estuviesen centrados principalmente sobre legislación escolar o defensa de los derechos docentes. Por otra parte las transformaciones sociales registradas en las últimas décadas en nuestro país que han dibujado y dejado nuevas configuraciones socio-culturales, junto a las implementadas específicamente en el sistema educativo, atraviesan y atravesaban los cotidianos escolares interpelando y complejizando el trabajo de enseñar. En este sentido se trataba de abrir una instancia masiva que desde la profundización, perfeccionamiento y/o actualización pedagógica de los maestros y profesores pudiese producir algún tipo de fortalecimiento frente a las transformaciones en curso.

Durante más de una década el Instituto de Capacitación ha venido ofreciendo instancias de formación docente, configuradas a través de cursos de capacitación con modalidad semipresencial y presencial.

Interesa relatar a continuación cómo se configura el dispositivo de formación docente en el marco de las condiciones y posibilidades que genera el encuadre institucional del sindicato así como los procesos de problematización y revisión de este dispositivo en el marco de las discusiones que se vienen dando en el campo de la formación de docentes .

La propuesta de capacitación: posibilidades y condiciones

² El Instituto de Capacitación e Investigaciones depende de la Secretaría de Cultura de la Junta Ejecutiva Central de UEPC.

Tal como fue mencionado la construcción y puesta en marcha de la capacitación docente es una de las tareas principales del Instituto de la UEPC. El mismo cuenta con diferentes áreas abocadas al trabajo en y con las escuelas y sus protagonistas: una de ellas dedicada a las Nuevas Tecnologías de la Comunicación, otra dedicada a la investigación, otra área abocada al Programa de Consulta Pedagógica y el equipo técnico- pedagógico encargado de la implementación, seguimiento y evaluación de la capacitación docente.

El equipo técnico-pedagógico del área de Capacitación del Instituto junto a los secretarios de Cultura de cada delegación gremial definen las líneas temáticas fundamentales que vertebrarán la propuesta de capacitación anual. Se trata de un trabajo colaborativo entre las instancias de coordinación centralizadas con un perfil de trabajo de carácter más profesional, con aquellas instancias de representación gremial -como son las delegaciones³- que tienen una mayor proximidad y diálogo con las escuelas, los docentes, sus realidades, preocupaciones y problemáticas singulares.

Este esquema de trabajo posee ciertas fortalezas. En primer lugar y como lo planteamos en el párrafo anterior, permite construir instancias de formación más atentas a los intereses y necesidades reales de los docentes y las escuelas. En segundo lugar y dada la extensión de la provincia de Córdoba y su heterogeneidad socio-económica-geográfica, posibilita atender a las preocupaciones formativas particulares que los docentes de cada delegación demandan. Vamos a poner un ejemplo: las necesidades y demandas de los docentes rurales que enseñan en zonas de producción del maní donde los niños hijos de empleados rurales tienen una asistencia irregular en los momentos de cosecha, son bien diferentes a las preocupaciones de los maestros urbanos que trabajan en ciudades turísticas con niños y adolescentes de sectores populares que se insertan tempranamente en esta industria. En tercer lugar y no menos importante, este esquema de trabajo, permite que la capacitación se extienda más igualitariamente al desarrollarse en lugares geográficos que por su ubicación no suelen ser sedes de propuestas formativas para los docentes.

Dichas propuestas se presentan en formato de curso, con las características y lineamientos exigidos por la Red Provincial de Formación Docente Continua, para

³ La UEPC se encuentra organizada por una Junta Ejecutiva Central y por las delegaciones gremiales situadas en cada departamento en que está dividida políticamente la provincia.

acreditar puntaje a los docentes. Los cursos se dictan en diferentes modalidades: presencial con 25 hs. y semi presenciales de 40 o 60 hs. En ambos casos para la acreditación correspondiente, los docentes deben cumplir con un 80 % de asistencia, la aprobación de trabajos prácticos y una evaluación final individual y presencial. Es importante destacar que de acuerdo a la temática abordada en cada curso, estos están dirigidos a diferentes destinatarios (docentes de diferentes niveles, directivos, preceptores, gabinetistas, bibliotecarios, coordinadores de curso, entre otros).

Anualmente se definen los ejes temáticos -entre el equipo técnico-pedagógico del Instituto en diálogo con los secretarios de cultura de las delegaciones- que estructurarán el contenido de los cursos que se dicten. La definición de esos ejes es el resultado de una construcción analítica en la que participan las necesidades y problemáticas de los docentes expresadas y representadas por los secretarios de cultura y los delegados gremiales, la mirada teórico-conceptual de especialistas que se consultan para este propósito, los aportes interpretativos que realizan las otras áreas del instituto. Se trata de que el contenido de la capacitación exprese y contenga la apuesta teórica y política que se promueve para fortalecer la profesionalización docente y la relación de éstos con el saber.

Así, en los últimos años, y atendiendo a la preocupación que han generado en la vida cotidiana en las escuelas, las transformaciones culturales, sociales y políticas, el Instituto mantiene como eje estructurante de su propuesta de formación: *“La escuela y sus transformaciones como nuevos desafíos de la tarea docente”*. Entendemos que la escuela continúa siendo la referencia para pensar la tarea de enseñar, los modos de relación con el saber y los vínculos que se establecen entre los diferentes actores involucrados en la tarea educativa.

Para el presente año, se tiene previsto desarrollar 21 cursos, replicados en los departamentos de la provincia de Córdoba⁴. A estas propuestas han asistido cerca de 600 docentes, concluido el primer cuatrimestre. Los cursos dictados atienden una variedad importante de temas y problemas. Entre los más relevantes se pueden señalar, el trabajo con cuestiones de género, derechos sexuales y reproductivos, derechos humanos, educación ambiental, educación rural, la incorporación de nuevos lenguajes a las prácticas de enseñanza, gestión escolar, currículum y propuestas

⁴ Un mismo curso puede replicarse en distintas sedes de las delegaciones gremiales.

didácticas para las disciplinas escolares: artística, promoción de la lectura y escritura, resolución de problemas en matemática y geometría. A su vez, desde el año pasado se realiza una capacitación específica para los docentes de Jornada Extendida⁵, donde se combina el trabajo con diversos contenidos en la modalidad de aula taller.

Desafíos de la capacitación

Hasta aquí he dado cuenta de una propuesta de formación docente de carácter masivo, en el marco de una organización institucional sobre la que se asienta y desde la cual ha logrado ofrecer a miles de docentes en toda la provincia de Córdoba, instancias de capacitación en distintas temáticas educativas.

Quisiera detenerme en algunas cuestiones que desde el equipo técnico pedagógico del Instituto venimos registrando como dificultades (a través de los distintos instrumentos elaborados para hacer el seguimiento y producir algún tipo de diálogo con los docentes como por ejemplo encuestas) que se transforman en desafíos para sostener este mismo encuadre.

En los últimos tiempos los profesionales a cargo de los cursos dan cuenta de las dificultades que tienen muchos maestros y profesores para realizar y terminar los cursos de capacitación en buenos términos (esto es, respondiendo a las exigencias administrativas que propone el formato presencial o semi presencial). Dificultades que en muchos casos tienen que ver con la complejización de las condiciones laborales y vitales de los docentes. También nos encontramos con usos mercantilistas de la capacitación, cuyo motor principal es la lógica credencialista que genera el modo de acceso, permanencia y ascenso en la carrera docente.

Finalmente, una de las disyuntivas que se están planteando alude a cómo conjugar los resultados de la capacitación con sus intencionalidades de promover la mejora de las prácticas en las escuelas. Sabemos que la relación entre formación docente y mejora de las prácticas no es lineal, fácil y consecutiva. Flavia Terigi (2012) da cuenta del fenómeno de la “hipertrofia de la formación” y para ello cita a Alliaud (2010) “Si bien las políticas sobre la profesionalización de la docencia resultan prioritarias, no pueden considerarse como las responsables exclusivas de los procesos de mejora y

5

Programa de la Provincia de Córdoba que rige desde el año 2010 y extiende la jornada escolar en el segundo ciclo de la Educación Primaria a 6 horas. El Programa Jornada Extendida comenzó priorizando aquellas instituciones que atienden a niños en situaciones de vulnerabilidad.

5

transformación educativa. En este sentido, una política educativa que no atienda en forma simultánea distintos frentes corre el riesgo de evadir la complejidad estructural de la escolarización y contribuir, así, a perpetuar la situación que intenta modificar”.

Sin embargo, que esto sea así, no implica ni dejar de lado las intenciones que persigue la formación docente, ni la posibilidad de seguir revisando las formas más pertinentes de lograrlas.

En este sentido interesa abordar los desafíos mencionados anteriormente en el marco de una modalidad masiva que queremos seguir sosteniendo. En las discusiones mantenidas al respecto, venimos planteando que hay cursos sobre determinadas temáticas que no se quieren dejar de trabajar desde este espacio: lo disciplinar, la educación sexual, la educación ambiental, la incorporación de las TIC en la enseñanza, entre otros. Pero a su vez interesa pensar una capacitación que en lugar de partir de temáticas pre-establecidas, pueda producir diálogos y construir saberes entre las necesidades y demandas más inmediatas que muchas veces buscan los docentes en los cursos de capacitación y los saberes los espacios que genera. Se trata entonces de revisar el tradicional formato de un saber experto como centro de la escena de capacitación, y abrir el juego para promover un espacio de co construcción que permita recuperar las experiencias particulares, para poder compartir, legitimar y sistematizar los saberes con que cuentan los docentes y construir los necesarios. En este sentido, la categoría de ejes problemáticos alrededor del cual se configuren instancias formativas es una de las líneas de capacitación a desarrollar a futuro.

Consideramos que el sindicato docente constituye una organización desde la cual resulta imprescindible ofrecer alternativas y espacios de intercambio y construcción de conocimientos que permita mejorar y repensar los procesos de desarrollo profesional docente.

Palabras finales...

A lo largo de esta ponencia he intentado desarrollar y recuperar las experiencias de formación docente llevas a delante por el Instituto de Capacitación. Recuperando las fortalezas y limitaciones pensándolas en potencialidades al momento de proponer espacios formativos desde un gremio docente. En este sentido, con la intención de repensar y construir uno entre tantos caminos posibles para la formación de los docentes en ejercicio, dejando abierto cuestionamientos que tienen que ver con el

lugar del conocimiento y el saber docente.

Bibliografía

- La Rocca S., Bertona D., Arrieta M. y otros.(2008) "Bocacalle. Punto de encuentro entre sindicato docente y formación". Edición Prensa UEPC. Córdoba Argentina.

- La Rocca S., Podesta S., Perez Rojas M. (2012): " Los sentidos de la capacitación docente". Prensa UEPC. Córdoba Argentina.

- Terigi F. (2012): Los saberes docentes. Formación, elaboración en la experiencia e investigación. Documento básico. VIII Foro Latinoamericano de Educación. Saberes docentes; qué debe ser un docente y porqué. Fundación Santillana.