



MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

**INSTITUTO PROVINCIAL DE ENSEÑANZA SUPERIOR  
"FLORENTINO AMEGHINO"**

PROPUESTA PARA LA JEFATURA DEL  
DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN

Lic.Natalia Soledad Allegro

Fecha de presentación: 08/03/21

*"La ignorancia es el peor enemigo de un pueblo que quiere ser libre"*

(Jonathan Hennessey)

## Fundamentación

“La cooperación surge de la convicción plena  
de que nadie puede llegar a la meta  
si no llegan todos”

Virginia Burden

Tras los acontecimientos vividos en la intervención del IPES “Florentino Ameghino” en el año 2017, las jefaturas de investigación y capacitación han quedado desahuciadas, las horas destinadas para el desarrollo de las mismas (horas institucionales y contra-cuatrimestre) fueron eliminadas, jactándose el gobierno de turno de reorganización y regularización de las cuestiones administrativas y presupuestarias. Lo que no ha sido contemplado (o tristemente, sí, sin importar), fue que le estaban dando fin a funciones pilares de la formación docente: la capacitación y la Investigación.

Particularmente me detendré en la función de capacitación. Fueron muchos años (desde la fundación de la institución<sup>1</sup>) promoviendo la formación, no sólo inicial, sino continua, generando espacios de crecimiento profesional abarcando todas las disciplinas y áreas de conocimiento; brindando oportunidades de intercambio donde los/las docentes teníamos la posibilidad de multiplicar conocimientos y los/las estudiantes, colegas y la comunidad en general, instancias de aprendizaje.

Hoy en día nos encontramos atravesados/as por otra realidad. El desarrollo de dicha jefatura implica trabajo a sobremano para ampliación de las horas por docente, la recuperación de las horas institucionales, con el fin de cubrir dicha función. En suma, recuperar lo que fue nuestro, aquello que se gestionó en el marco de las políticas educativas vigentes. Volver a encaminarnos en la formación docente continua y el desarrollo profesional, como instancias de mejora educativa, de crecimiento profesional. Debemos recuperar aquellos espacios de intercambio, multiplicadores de conocimiento y experiencias. Las acciones de formación permanente enriquecen la formación inicial, de esta manera las mismas se desarrollan en un continuum, y no de forma segmentada, colaborando mutuamente con la mejora en la calidad educativa.

El rol docente se enfrenta a diversos retos provenientes de la dinámica contextual (y en la actualidad vivimos aún más el impacto): los nuevos escenarios sociales, las propias disciplinas a enseñar, la cultura institucional y escolar, los cambiantes procesos de enseñanza-

---

<sup>1</sup> Según datos disponibles.

aprendizaje, la creciente necesidad del uso de la tecnología y la atención a la diversidad (entre otros), requieren de formación docente continua y desarrollo profesional. Lo cual permitirá darle sentido a la teoría, contextualizar situaciones y experiencias iluminadas por las conceptualizaciones. De esa manera cobran vida las teorizaciones en diálogo permanente con la práctica.

Vezub (2019) explica cómo fue cambiando la denominación de la formación docente continua a lo largo del tiempo, la misma ha recibido diferentes denominaciones: perfeccionamiento, formación permanente, actualización, reciclaje, formación en servicio. La autora expone que estos cambios en los términos, obedecen a sucesivas revisiones en la conceptualización, relacionadas con la manera de entender el aprendizaje de los docentes, pero sobre todo el papel que se le otorga a la labor docente en cuanto al cambio y renovación del sistema educativo.

La intención de este proyecto tiene que ver con la posibilidad de contribuir al desarrollo integral de la sociedad, a partir de la valoración y gestión de la formación docente continua.

Para lo cual es fundamental darle completud y sostenimiento a la noción de institucionalización de la capacitación docente, tomando a la misma como el reconocimiento del estado al respecto de esta continuidad entre la formación inicial y la formación permanente. Esto implicaría tener normas y procedimientos preestablecidos (condiciones que las anteriores jefaturas llevaron adelante) faltando, en la actualidad, una participación estatal en cuanto a los fondos que se proveen. De profesionalismo, voluntad y conocimiento, se dispone. Las leyes nos amparan.

Entonces me pregunto: ¿De qué modo se sostiene una propuesta de capacitación (gratuita, democrática, abierta a toda la comunidad) en condiciones de equidad, cuando la decisión tomada ha sido la desfinanciación? ¿Cómo se pierde el eje en la contradicción existente entre la legislación y las gestiones político educativas? ¿En qué ámbitos de la ciudad, la comunidad en general, encontrará un espacio público para la formación y el desarrollo profesional que asegure la democratización del conocimiento y la justicia social?

La Ley Nacional de Educación, Res/CFE 23/07 art 1, establece como uno de sus propósitos específicos: la formación docente *inicial y continua* de los agentes que se desempeñan en el sistema educativo. Así mismo, la Ley de Educación de la provincia de Tierra del Fuego en el art. n°57 expone como centralidad “Perfeccionar en forma continua a los docentes y generar la responsabilidad en el ejercicio de su tarea y trabajo colaborativo” y agrega “Organizar el trabajo estructurado con una carga horaria para los procesos de enseñanza aprendizaje, carga

horaria específica para la investigación, formación permanente y proyectos de articulación con organizaciones sociales”

Retomando la L.E.N., en su art N°2, destaca la ampliación de sus funciones para atender las necesidades de formación docente inicial y continua, para ello propone, entre otras: Actualización disciplinar y pedagógica; Formación pedagógica de agentes sin título docente y de profesionales de otras disciplinas que pretendan ingresar a la docencia; Formación para el desempeño de otras funciones del sistema educativo; Formación de docentes y no docentes para el desarrollo de actividades educativas en instituciones no escolares (instituciones penales, centros recreativos, culturales, etc).

La presente propuesta de trabajo se enmarca en las funciones del Departamento de capacitación descritas en el art. N° 47 del ROI:

### **FUNCIONES**

- a) Relevar las demandas y necesidades de formación docente.
- b) Proponer las temáticas y formatos para las acciones de formación en consonancia con las políticas educativas jurisdiccionales.
- c) Evaluar y monitorear el desarrollo de las acciones formativas llevadas adelante.
- d) Brindar asesoramiento y/o asistencia técnica a las Instituciones Educativas de la jurisdicción.

### **Contexto actual:**

El actual contexto de pandemia mundial, nos encuentra con la imperiosa necesidad del compromiso y la urgencia de pensar alternativas de acción. Estamos atravesando un momento en el que existe incertidumbre que responde al día a día, a las decisiones políticas y de salud pública, que nos llevan a tener que responder de manera inmediata y cambiante, teniendo que adaptarnos a las medidas gubernamentales.

Por ello contemplar la posibilidad de un escenario virtual es inevitable, resaltando la importancia de estar preparados para seguir poniendo en marcha las acciones de capacitación de manera virtual y/o presencial, tomando la virtualidad sólo como un contexto en el que se desarrollará la práctica, tomando como base y referencia el Proyecto de continuidad pedagógica.

Es menester considerar esta situación mundial como una instancia de aprendizaje y una oportunidad para sumar a la presencialidad (cuando podamos retornar a las aulas) el uso de las tecnologías y el contexto virtual.

## **Objetivo General:**

Contribuir al desarrollo integral de la sociedad en pos de la revaloración de la formación docente continua y el desarrollo profesional en relación a la mejora educativa, garantizando la igualdad de acceso a espacios de formación permanente que permitan construir conocimiento.

## **Objetivos específicos:**

- Acompañar la línea de trabajo institucional marcada por el Equipo de Gestión.
- Generar espacios de encuentro regulares con el Equipo Directivo, Jefaturas de los Departamentos, Consejo Directivo y Centro de Estudiantes teniendo en cuenta la importancia del trabajo en equipo.
- Promover encuentros de intercambio atendiendo a las necesidades tanto internas (actores institucionales, estudiantes) como externas (otras instituciones y comunidad).
- Articular el trabajo permanentemente con la rectoría, las jefaturas, consejos, centro de estudiantes y, tal como lo expresa el ROI, bajo dependencia de la secretaría académica.
- Gestionar la reapertura de los postítulos y trayectos formativos (iniciados en la gestión precedente)
- Darle continuidad al trayecto de Certificación docente.

## **Evaluación:**

Siguiendo a Ruth Harf (2015) es necesario destacar a la evaluación, antes que nada, como una herramienta para la continua mejora. Una herramienta de análisis que nos permita observar permanentemente qué está sucediendo para poder decidir cómo continuar. Hablar de mejora permite tomar en cuenta aquello con lo cual contamos para reconstruir, modificar, cambiar, sostener, etc. en pos del mejoramiento institucional y educativo.

Para ello se hace indispensable evaluar desde una tarea colectiva (además del trabajo individual de autoevaluación), eso nos dispone a la escucha e intercambio con otros, para poder ver reflejado el trabajo en las diferentes miradas. En aquellas devoluciones obtenemos insumos para evaluar el funcionamiento, las necesidades y optimizar las tareas del departamento.

## **Bibliografía de referencia:**

Anijovich, Rebeca y Cappelletti, Graciela. (2017) *La evaluación como oportunidad*. Paidós, Voces de la Educación.

Camargo Abello, Marina y otros (S/F) “Las necesidades de formación permanente del docente” En Revista: Educación y educadores, Volumen 7.

Harf, Ruth (2015) *Evaluación institucional. Gestión y Liderazgo*. Noveduc

En: <https://www.youtube.com/watch?v=2FEuhQU3HVg>

Imbernon Muñoz, Francesc; Canto Herrera, Pedro José (2013) La formación y el desarrollo profesional del profesorado en España y Latinoamérica. Revista Electrónica Sinéctica, núm. 41, julio-diciembre, 2013, pp. 1-12 Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente Jalisco, México

Vezub, Lea (2019) “Análisis comparativos de políticas de educación” Las políticas de formación docente continua en América Latina . Mapeo exploratorio en 13 países. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. IIPE-UNESCO.

Reglamento Orgánico Institucional del Instituto Provincial de Enseñanza Superior Florentino Ameghino.

Ley de Educación Nacional N° 26.206.

Ley de Educación Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur N° 1018 (2015)

“Lineamientos Nacionales para la Formación Docente Continua y el Desarrollo Profesional” Anexo II *Documentos de Formación Docente* (2007) Ministerio de Educación- Presidencia de la Nación.

RESOLUCIÓN C.F.C. y E. N° 151/00. *Postítulo Docente*. Ministerio de Educación Consejo Federal de Cultura y Educación Secretaría General (2000).