

LOS DOCENTES

Prof. María Inés Abrile de Vollmer



Una educación secundaria para todos

- Generar las condiciones de universalidad para que todos/as los adolescentes y jóvenes puedan ingresar, permanecer y egresar de la escuela secundaria.
- Formación propedéutica
- Formación para el trabajo
- Formación de ciudadanía
- Función orientadora.



2. Desarrollo institucional

Modelo Selectivo:

- Mandato fundacional de formación de elites políticas y burocráticas
- Ampliación con la preparación para el mundo del trabajo
- Promoción de un esquema atractivo de movilidad social ascendente para vastos sectores sociales en la Argentina
- Crisis de la expansión de la matrícula de la secundaria en las prácticas institucionales básicas y en la racionalidad del nivel.
- Realidad escolar atravesada por la heterogeneidad y la pasividad generaron progresivas tensiones en su interior.

Modelo Inclusivo

- **Normas** inclusivas sobre ingreso de los alumnos, tránsito de un nivel a otro, derecho a la permanencia del alumno en la escuela y control del ausentismo.
- **Prácticas institucionales** de seguimiento de la trayectoria individual de los alumnos, acompañamiento de los adolescentes y jóvenes y retención escolar.
- **Gobierno de la escuela secundaria inclusiva:** participativo, democrático y abierto a la comunidad.
- Programas destinados a **mejorar las condiciones sociales** del aprendizaje.

3. Perfiles de los docentes de nivel secundario. (DINIECE, 2004)

- **168.997 profesores** dictan clases en el nivel secundario.
- **Edad promedio** de 41,6 años y dos tercios son **mujeres**.
- **Estudios super. completos:** de 73,2% en el 1994 a un 91,2% en el 2004.
- **Formación específica para enseñar:** Ocho de cada diez docentes son profesores, la mayoría egresan de Institutos Superiores de Formación Docente, el 43,3% tiene título universitario.
- **Heterogeneidad entre las provincias:** Jujuy tiene una cuarta parte de docentes universitarios; San Luis, La Pampa y San Juan superan el 66%.
- **Capacitación:** siete de cada diez profesores asistieron a cursos de 40 hs, sobre estrategias de enseñanza, didácticas especiales, TICs, manejo de conflictos.

4. Condiciones laborales de los docentes.

- **Gestión en que trabaja:** dos tercios trabaja solo en escuelas estatales, 30% en escuelas privadas y 6% en ambos sectores de gestión.
- **Mayor capacidad de retención de los profesores:** mientras en 1994 el 34% tenía hasta 5 años de antigüedad, en el 2004 sólo el 23%.
- **Estabilidad:** dos tercios de los profesores de secundaria del país son titulares en sus cargos. Nuevo acuerdo paritario de titularización masiva a docentes con diez años de servicio.
- **Establecimientos en que trabaja:** siete de cada diez profesores trabaja en hasta dos escuelas y casi un 30% trabaja en tres o más, lo cual influye en la situación laboral del docente y en la tarea que desempeña.
- **Carga laboral:** menor reclutamiento de nuevos docentes por acumulación de horas de los que están trabajando. El promedio país indica que el 66% de los profesores trabajan hasta 36 horas semanales, llegando en algunas provincias hasta el 78% (Santa Cruz, Córdoba y Chaco).

5. Hacia una nueva profesionalidad docente

5.1 Mayor permanencia del profesor en la institución

- Reformulación de la organización laboral docente en la agenda de la paritaria nacional.
- Meta gradual de un nuevo perfil profesional: permanecer más tiempo en un establecimiento para lograr mayor compromiso institucional, generar nuevos vínculos con los estudiantes y mayor tiempo para la tarea docente y nuevas actividades en la escuela como tutorías, apoyo educativo, actividades co-programáticas que incentiven intereses de los alumnos.
- Cambios consensuados en la organización laboral junto a cambios en la organización curricular que favorezcan la presencia de áreas y departamentos que favorezcan el trabajo en equipo y mayor flexibilidad en la implementación y evaluación de los diseños.
- Necesidad de planeamiento educativo y previsión de recursos físicos, humanos y presupuestarios.

5.2 Carrera docente

- Carrera vertical para acceder a cargos directivos y de supervisión.
- Carrera horizontal (Artículo 69 de la LEN): generación de nuevos estímulos y motivaciones para la realización personal y posibilidades de progreso individual en la carrera sin alentar el credencialismo y la mera acumulación de puntajes que se establecerán en normas legales y acuerdos paritarios.
- Incentivos complementarios a la antigüedad que sostengan la actividad del aula y diversifique en nuevas funciones como las tutorías, coordinación de áreas y departamentos, proyectos de innovación educativa, asunción de nuevos roles, entre otras.

5.3 Desarrollo Profesional Docente

- Estrategia fundamental para renovar el oficio docente, responder a nuevas necesidades de la sociedad, a la complejidad de la enseñanza y de la mediación cultural en sus diferentes dimensiones.
- Actividad permanente y articulada con la práctica cotidiana y los problemas de enseñanza y aprendizaje que promueve reestructuraciones, reflexiones y abren nuevas perspectivas y estrategias didácticas.
- DPD se produce cuando los docentes construyen conocimiento sobre la práctica y trabajan en comunidades docentes, teorizan sobre su trabajo y lo conectan con aspectos sociales, culturales y políticos más amplios.
- Principios básicos que orientan el DPD: mejora de la calidad de los aprendizajes de los alumnos, diálogo e interpelación con las prácticas docentes, comprensión del mundo contemporáneo y las culturas juveniles, y desarrollo de las actividades en los espacios concretos de desempeño del docente.

5.4 Equipos de conducción y corresponsabilidad por los resultados

- **Concursos** para cargos directivos y de supervisión
- **Capacitación:** pilar fundamental para la gestión de las escuelas que promueva saberes pedagógicos y mejora en las competencias sociales y de conducción de un proyecto institucional inclusivo que acompañe las trayectorias escolares de los estudiantes.
- **Compromiso por los resultados:** generación de corresponsabilidades con actores de la comunidad educativa, docentes, padres y alumnos como herramienta de legitimación que propicie una cultura de auto evaluación institucional que dé cuenta de los logros, fracasos y desafíos.

6. Construcción de la autoridad pedagógica

- Tarea de educar implica siempre un acto de autoridad que conlleva la responsabilidad de enseñar algo a otros, introducirlos en nuevos códigos y lenguajes, darles herramientas para moverse en el mundo.
- Resignificar la tarea del docente como lugar del saber y de la autoridad legítima que encarna la cuota necesaria de ley que los adultos ejercen con los alumnos y los padres con sus hijos.
- Los estudiantes necesitan contención, afecto, puesta de límites y autoridad y las estrategias de los profesores deben adaptarse a las condiciones locales donde pueden definirse en forma adecuada.
- Fortalecer una nueva profesionalidad docente y un nuevo perfil profesional en tres dimensiones: la formación inicial y continua, las condiciones de trabajo y de carrera y un sistema de recompensas materiales y simbólicas

7. Fortalecimiento de la capacidad estatal

- Combinar la capacidad política, la solvencia técnica y administrativa y el sostenimiento de la inversión de la Ley.
- Liderar y construir compromisos y acuerdos para que la política de educación secundaria se concrete en la vida de las escuelas
- Incluir a las poblaciones más vulnerables es responsabilidad de los gobiernos nacional, provinciales, municipal, legislativos, la Justicia, la articulación con redes sociales, iglesias, sindicatos y empresas.
- Fortalecer la cohesión del sistema educativo nacional y federal, la capacidad de los acuerdos del Consejo Federal de Educación para la definición de las prioridades pedagógicas y de los instrumentos para su implementación, respetando las autonomías provinciales.