

Los Centros de Capacitación, Información e Investigación Educativa (CIE)¹

Autoras Lic. Stella Pasquariello – Prof. Brigida Franchella⁷

Colaboración y memoria: Analía Barrera – Prof. María Teresa Bava – Alicia Leston – Cristina Ruiz – Sofía Spanarelli –Alejandra Paz.

Los orígenes

En la década del '50, los CIE, Centros Investigación Educativa, fueron una verdadera innovación educativa en la provincia de Buenos Aires Comenzaron a funcionar en algunos distritos del Conurbano bonaerense como Bibliotecas Pedagógicas para extenderse durante la década del '60 a todas las localidades cabeceras de partidos.

Desde su creación y hasta el año 1991 -época de su cierre- los CIES dependieron de la Dirección de Educación Primaria y se abocaron a tareas de la capacitación de los docentes del nivel y de otras ramas de la enseñanza. Estaban a cargo de un Inspector Coordinador de la rama de Educación Primaria, un secretario, que cumplía funciones administrativas, bibliotecarios y asesores que desarrollaban las acciones de perfeccionamiento. Estos cargos eran designados por servicio de orden técnico. Los docentes cumplían cinco (5) horas de trabajo. Entre los años 1950 y 1990 los CIES, como organizaciones educativas, se distinguieron por la capacitación y la incursión en la investigación.

La modalidad pedagógica de la capacitación fue el Seminario y luego se incluyeron -en 1983- los talleres. Los Seminarios duraban 2 años y para cursar cualquiera de ellos, los docentes debían ~~la~~ aprobar un Pre-seminario, de un año de duración.

Las modalidades de Seminarios que se dictaban eran: Seminario General, Actividades Lingüísticas, de Escuelas Rurales, Programa Curricular de Primer Ciclo, Educación de Adultos, Literatura Infantil, Educación Especial, Educación Física Infantil. Incluían en su desarrollo diferentes actividades vinculadas a la investigación educativa.

¹ El **CIE** (Centro de Capacitación, Información e Investigación Educativa) es un organismo descentralizado destinado al desarrollo de ofertas de formación docente continua, que articulan la administración de la Biblioteca Pedagógica Distrital, el relevamiento de documentación y la sistematización de experiencias educativas e investigación con las dependencias de la Administración Central con responsabilidades específicas al respecto (art. 96 de la Ley de Educación Provincial 13688/07).

En 1991, durante la gestión de Zulema Farías de Castro, los CIES fueron cerrados corriendo cada uno-con diferente suerte; algunas bibliotecas fueron sostenidas por sus cooperadoras, otras desmanteladas, otras parcialmente saqueadas.

Con la asunción de la Dra. Graciela Giannettasio, en el cargo de Directora General de Escuelas, en el año 1993, se produjo la reapertura de las bibliotecas de los CIES de la provincia con un bibliotecario que tuvo la misión de recomenzar la actividad interrumpida por el cierre.

Durante ese año se concursaron los cargos de planta (Director, Secretario y Jefe de Medios de Apoyo Técnico Pedagógico) para treinta distritos, que -desde ese momento- comenzaron a desarrollar una intensa tarea en el área de la capacitación docente así como en los servicios de información y documentación.

El 19 de agosto de **1993**, a través de la Resolución N° 10.393 se procedió a la puesta en funciones del personal Directivo de treinta CIIE denominados de Planta Completa, que pasaron a depender de la Dirección de Gestión y Capacitación Educativa a cargo de la Lic. Graciela Gil. Por disposición N° 70/93, se estableció como función de los CIES, la implementación local en el marco de un proyecto de cooperación entre la Dirección General de Cultura y Educación y las distintas universidades con sede en la provincia y se previeron acciones de capacitación, asesoría y desarrollo de propuestas que se desprendan del mismo proyecto.

Durante el año **1994**, la Dirección de Gestión y Capacitación Educativa, dependiente de la Subsecretaría de Educación, organizó una Propuesta de regionalización y organización en red de las bibliotecas. En ese momento, había más de cien bibliotecas CIES y coexistían CIES de Planta Completa y bibliotecas CIES, que pasaron a denominarse de Planta Parcial.

Los CIES de Planta Completa asumieron la coordinación regional de las bibliotecas o CIES de Planta Parcial. Esta regionalización buscó potenciar el accionar como centros de información y documentación, asignándoles la coordinación, comunicación, y seguimiento de las actividades de los CIEs de Planta Parcial, en consonancia con las informaciones de la Dirección.

La distribución regional de estas bibliotecas no siguió los criterios de reorganización de las 16 regiones educativas, que en ese momento conformaban la provincia. La distribución de CIEs de Planta Completa (cabecera) y CIEs de Planta Parcial, fue la siguiente:

- Cabecera **La Plata** (Berisso, Cnel. Brandsen, Ensenada, Magdalena-Pila).
- Cabecera **Berazategui** (General Belgrano, Gral. Paz, Monte).
- Cabecera **Florencio Varela** (Chascomús, San Vicente).
- Cabecera **Avellaneda**.
- Cabecera **Almirante Brown**.
- Cabecera **Lanús**.
- Cabecera **Lomas de Zamora**.
- Cabecera **Quilmes**.
- Cabecera **La Matanza**.
- Cabecera **Esteban Echeverría** (Cañuelas, Lobos).
- Cabecera **Merlo** (Gral. Las Heras, Marcos Paz, Navarro, Alberti, Chivilcoy, Suipacha).
- Cabecera **Moreno** (Carmen de Areco, Gral. Rodríguez, Luján, San Antonio de Areco, San Andrés de Giles).
- Cabecera **Morón** (Mercedes).
- Cabecera **General San Martín**.
- Cabecera **General Sarmiento** (Escobar, Exaltación de la Cruz, Pilar).
- Cabecera **Tres de febrero**.
- Cabecera **San Fernando**.
- Cabecera **San Isidro**.
- Cabecera **Tigre** (Zárate).
- Cabecera **Vicente López** (Campana).
- Cabecera **Pergamino** (Bartolomé Mitre, Colón, Rojas, Salto, Cap. Sarmiento, Chacabuco, Arenales, Leandro N Alem).
- Cabecera **San Nicolás** (Ramallo, San Pedro, Baradero).
- Cabecera **Junín** (Bragado, Gral. Pinto, Viamonte, Lincoln, Villegas, Veinticinco de Mayo).
- Cabecera **Pehuajó** (Carlos Casares, Carlos Tejedor, Daireaux, H. Yrigoyen, Nueve de Julio, Trenque Lauquen, Pellegrini, Rivadavia, Tres Lomas).
- Cabecera **Olavarría** (Azul, Bolívar, Gral. Lamadrid, Laprida, Tapalqué, Saladillo, Gral. Alvear, Roque Pérez).
- Cabecera **Bahía Blanca** (Coronel Dorrego, Cnel. Rosales, Carmen de Patagones, Tornquist, Villarino).
- Cabecera **Coronel Suarez** (Pringles, Puan, Savedra, Guaminí, Salliquelló, Adolfo Alsina).
- Cabecera **Necochea** (Lobería, San Cayetano, Tres Arroyos).
- Cabecera **Tandil** (Ayacucho, Benito Juárez, González Chávez, Las Flores, Rauch).
- Cabecera **General Pueyrredón** (Balcarce, Castelli, Dolores, Gral. Alvarado, Gral. Guido, Gral. Madariaga, Maipú, Mar Chiquita, Tordillo, La Costa).

Los CIEs de planta completa y parcial se diferenciaron en las funciones y en el perfil institucional. En el primer caso, se trataba de un servicio educativo que debía desarrollar la totalidad de las funciones asignadas por la Disposición N° 70/93 tanto en lo relativo a los roles institucionales como los correspondientes al ejercicio de cada uno de los cargos de la planta. Un eje fundamental fue el ejercicio de acciones de capacitación docente y la prestación de servicios de información y documentación.

En el caso de los CIEs de Planta Parcial se organizaron con un Jefe de Apoyo Técnico Pedagógico como único cargo y las funciones a desarrollar se acotaron, descartándose las referidas al perfeccionamiento y actualización docente y se especializaron en los servicios de información y documentación.

En **1994** con la Ley Provincial de Educación, la provincia inicia una transformación educativa en la jurisdicción. Durante este último año se definen como organismos responsables de la gestión de la capacitación², la Dirección de Gestión y Capacitación Educativa³, el Consejo General de Educación y la Dirección de Educación Superior (DES). Desde estas dependencias se organiza un programa de capacitación centrado en la actualización de contenidos referidos a la transformación curricular. El concepto de capacitación imperante fue el de la **reconversión** tendiente a capacitar a los docentes en los nuevos contenidos básicos comunes y en las nuevas formas de gestión institucional. El formato privilegiado fue el de los cursos. —Los CIEs proporcionaron un ámbito de perfeccionamiento para los docentes de todos los niveles del sistema educativo. Las tareas realizadas en ellos retroalimentaron y potenciaron el funcionamiento de las Comisiones interramas distritales y el acercamiento de directivos, supervisores y docentes en torno a las tareas de capacitación.

En los primeros años de la Transformación Educativa, constituida la Cabecera Jurisdiccional de la Red Federal de Formación Docente Continua (RFFDC) y a partir de una concepción de formación docente como formación continua, se impulsaron circuitos de formación diferenciados para directivos, supervisores y docentes de grado, en los que se puso el énfasis en aspectos pedagógicos y curriculares a través de estrategias masivas y esquemas descentralizados o tercerizados.

² En el SEP, la Dirección General de Cultura y Educación (DGCyE) ha tenido históricamente la responsabilidad dentro de su estructura burocrática de la definición de las políticas, de la gestión y la ejecución de las acciones de capacitación. Para ello fue creando diferentes dependencias como la Dirección de Investigaciones Educativas (DIE), la Dirección de Gestión y Capacitación Educativa, la Dirección de Educación Superior, la Dirección de Capacitación Educativa.

³ Creada en 1990 luego del cierre de la DIE.

Las primeras acciones estuvieron orientadas a la difusión del conocimiento disciplinar en circuitos que privilegiaron como dispositivo mayoritario los cursos y en menor medida los talleres.

Los Centros de Investigación Educativa (CIE) junto con los Institutos Superiores de Formación Docente (ISFD), las organizaciones no gubernamentales (ONG) y otras organizaciones que tenían la cabecera en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Consejo General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires se convirtieron en los responsables de la ejecución de los cursos en el territorio.

La necesidad de capacitar a la totalidad de docentes del Sistema Educativo Bonaerense, sobre los lineamientos de la reforma y sus alcances llevó al Consejo General de Educación de la provincia, a asumir la organización de una capacitación masiva con Módulos⁴ a Distancia y con modalidad semipresencial.

Los CIEs, en todo el territorio provincial fueron los responsables de la organización de actividades de apoyo complementario a la capacitación docente que transcurría institucionalmente. Estuvieron centralmente abocados a una serie de tareas derivadas de la capacitación general diseñada por la provincia. Dentro del esquema global de la capacitación correspondió al CIE la organización para la capacitación voluntaria de diversos agentes del sistema y de un conjunto de acciones de apoyatura a los servicios escolares en el desarrollo de acciones de capacitación.

Realizaron tres instancias de capacitación:

- Talleres para coordinadores institucionales.
- Clases abiertas.
- Tutorías.

Los talleres para coordinadores institucionales, contaron con una importante convocatoria de docentes, Para su organización y desarrollo, los CIES articularon acciones con capacitadores, Inspectores y profesores de nivel superior. Ofrecieron un amplio espectro de acciones para favorecer la lectura de los módulos

Los CIES fueron los responsables de la organización y el dictado de clases para la capacitación voluntaria de aquellos docentes que no se encontraban ejerciendo en

⁴ Un equipo ad-hoc diseñó 8 módulos de capacitación a distancia para llegar a todos los docentes de la jurisdicción

una institución.

Para garantizar que las etapas de la reconversión resultaran conocidas por los docentes, en el marco de la Resolución N° 7395 del 4 de junio de 1997, la Directora General de Cultura y Educación resuelve Incorporar en el C.I.E. de cada distrito el SERVICIO DE INFORMACION Y CENTRALIZACION PARA LA CAPACITACION.

Dicho servicio consistió en brindar tareas de:

-Información a los docentes del distrito los trayectos de Capacitación para su rectificación y/o ratificación.

-Aprobación del REGISTRO DE RECONVERSIÓN DOCENTE .que cada docente debería presentar a esta institución previa consignación de cursos realizados y aprobados en cualquier institución provincial (ISFD, Universidades, CIIE, etc.) El REGISTRO se constituyó en la CONSTANCIA VÁLIDA que el docente debía presentar cuando le fuera requerido.

En el marco de la Resolución 3207/95, la DGCyE implementa el denominado **"Proyecto de Capacitación para Docentes de Tercer Ciclo"** para lo cual realizó convenios con las Universidades, en un intento de brindar una capacitación por circuito integral y evitar la capacitación por contenidos aislados. La aplicación del Proyecto tuvo la intención de regularizar la situación laboral de los maestros y profesores que se desempeñaban en el Tercer Ciclo de la Educación General Básica (EGB) para el período: agosto de 1997 a diciembre de 1998.

La implementación del proyecto buscó *"capacitar a los docentes compensándolos con un sistema de asignación de créditos"* por las acciones exigidas por la jurisdicción y, en el caso de los maestros, la habilitación para desempeñarse en cualquiera de los años del Tercer Ciclo de la EGB en el área por la que hayan optado".

En **1996**, se designa a la Prof. Zulema Vilte en el cargo de Directora de Gestión y Capacitación Educativa quien coordina las tareas de los CIIE y las Secretarías de Inspección de la Provincia de Buenos Aires.

En ese momento, La Dirección General de Cultura y Educación disponía de 33 CIES de Planta Completa y 90 CIES de Planta Parcial que estaban a cargo de un solo docente: el Jefe de Medios de Apoyo Técnico Pedagógico, responsable de

brindar apoyo bibliográfico en las localidades sin desarrollar actividades de capacitación.

Entre **1997 y 1998**, en forma paralela a los cursos de la RFFDC, se organizaron Cursos de Reconversión dictados en convenio con universidades localizadas en el territorio provincial, que tuvieron carácter de una carrera abreviada que capacitaba en áreas curriculares para el tercer ciclo de la EGB.

Estas capacitaciones fueron interrumpidas por falta de presupuesto. En este período continuó la modalidad de licitaciones públicas para los cursos y el pedido de réplicas de cursos aprobados por la cabecera jurisdiccional de la RFFDC. El interjuego de la oferta y la demanda creció y se saturó el mercado de ofertas de baja calidad académica.

Para resolver este problema y, en consonancia con la cabecera nacional, la Red jurisdiccional puso en marcha dispositivos para regular las ofertas de capacitación poniendo el énfasis en la calidad de los cursos. Desde la cabecera de la Red se adoptaron criterios variables respecto a las instituciones oferentes. En general, se tendió a privilegiar la participación de los ISFD oficiales y privados en la capacitación, los cuales se encontraban en proceso de reestructuración y acreditación.

Junto a los ISFD se consideró que las ONG y las Universidades debían constituirse en referentes para que la capacitación fuera institucional y no quedara librada a programas ocasionales. Razón por la cual se abrieron convocatorias con una fuerte presencia del sector privado en las licitaciones públicas.

La política promovida durante estos años estuvo orientada a introducir pautas de funcionamiento y de mejora de los programas de capacitación como la evaluación de los proyectos de capacitación, el fortalecimiento de las instancias de coordinación provincial y el interés por la calidad pedagógica y académica.

En **1999**, diseñado por la Directora del Programa de Actualización y Capacitación Docente Prof. Graciela Bar⁵ se pone en marcha, el Plan Provincial de Formación Docente Continua que establece prioridades y criterios de organización que regulan la formación continua, concebida como "un proceso permanente de profesionalización a través de instancias de capacitación, perfeccionamiento y

⁵ También se había desempeñado Consultora del PORDYMES y PRISE del Ministerio de Cultura y Educación de la Nación.

actualización docente, en función de las necesidades profesionales de los propios actores y de las escuelas y que contribuye a la transformación del Sistema Educativo". El Plan surge a partir de las necesidades detectadas en la Provincia para asegurar la puesta en marcha de la Transformación e intenta recuperar "la institución y la práctica del aula como foco de las estrategias y acciones y reconoce el lugar institucional del perfeccionamiento, el que aparece "configurado " como un ámbito" intermedio" de enlace y de mediación. Asimismo ofrecen nuevos formatos como trayectos formativos, seminarios, mentorías, ateneos, talleres, instancias virtuales y cursos, que en general se orientan más al tratamiento de las necesidades de cada institución.

Es la Dirección Provincial de Educación Superior y de Formación y Capacitación Docente, la que a través de la Dirección del Programa de Capacitación y Actualización Docente establece como ejes prioritarios de capacitación:

- Reflexión sobre las prácticas docentes.
- Análisis de la gestión institucional.
- Abordaje de las problemáticas de la enseñanza por ciclo, nivel y modalidad.
- Transformación de la secuencia didáctica centrada en el alumno.
- Atención a la diversidad de los contextos y de los sujetos.
- Anclaje y actualización de los marcos conceptuales disciplinares.
- Compromiso y mejora de la calidad de los aprendizajes.
- De esta manera la provincia plantea una reforma general del sistema de enseñanza donde la preocupación por la formación permanente y su conceptualización aparece con fuerza junto con otros temas como: la investigación acción, el profesor como investigador, etc.
- La importancia de la calidad de la educación pasa a un primer plano y por ende la necesidad de la formación permanente centrada en el profesor y en las necesidades de las escuelas. Como prioridad la política educativa provincial sigue imponiendo la profesionalización de los docentes para la mejora del sistema educativo a través de la implementación de programas y proyectos de formación continua para los diferentes niveles y modalidades con formatos innovadores.

Los antecedentes de la institucionalización de la formación continua

Durante los años **2000⁶-2001-2002** se produce un cambio en la estrategia conceptual de la capacitación, planteándose una capacitación institucional con capacitadores formados por equipos del Ministerio de la Nación. Se impone esta política con la intención de unir la línea de gestión con la de capacitación y garantizar la formación de una masa crítica mínima en la Provincia.

Por primera vez, la DGCyE define problemas prioritarios de la enseñanza como contenidos de capacitación en un intento de pensar la posibilidad de abandonar la oferta uniforme de cursos y favorecer estructuras de formación permanente a la luz de la comprensión de los problemas de la enseñanza.

En el año **2001**, la Lic. Cristina Ruiz asumió la conducción de la gestión con la creación de la Dirección de Capacitación y Currículum dependiente de la Subsecretaría de Educación acompañada por la Lic. Sofía Spanarelli en la sub-dirección. El contexto era difícil para el país y la provincia.

El desafío que se impusieron fue tomar como punto de partida los problemas de la enseñanza **“no como dificultad sino como un campo de intervención posible”**. La enunciación de estos problemas implicó la organización de equipos de trabajo con especialistas disciplinares, representantes de los distintos niveles y referentes territoriales⁷.

Al mandato establecido por el Director General, Prof. Mario Oporto, de **“Centralizar el gobierno y descentralizar el estado”** como estrategia de gestión, este equipo agregó una fuerte convicción de **no sentirse fundacionales⁸**.

⁶ En diciembre del 2000 en el seno del Consejo Federal de Educación, los ministros de Educación de las provincias establecieron una serie de acuerdos que perfilaron una nueva dirección de la política educativa y replantean el eje de la reforma iniciada en la década de los '90. El cambio de rumbo, como consecuencia del bajo impacto de las políticas en las aulas introdujo importantes modificaciones respecto a los modos de aplicación y la extensión de la escolaridad en todo el país, la aplicación de los contenidos, la capacitación y la formación docente.

⁷ Dicen C. Ruiz y S. Spanarelli: “En el nivel central generamos un espacio al que llamamos “el aula 28” en el que nos juntábamos representantes de todas las direcciones a discutir nuestras concepciones. En ese espacio hablábamos de mapa curricular, de la recuperación de las rutinas como un valor en la escolarización, de los irrenunciables didácticos, de buscar las regularidades en los modos de intervención, de que la revisión de las prácticas implicaba pensar en primera instancia en la propia cualquiera sea el rol en el que se estuviera, de la necesidad de producir materiales curriculares adecuados a destinatarios específicos”.

⁸ Sostienen C. Ruiz y S. Spanarelli: “Hay una historia de la capacitación en la provincia de Buenos Aires. Sabíamos que ahí en el territorio estaban los CIES y nuestra iniciativa política fue su fortalecimiento. Dos grandes valores de la educación bonaerense nos ayudaron a ello: Marta Ballardini y Pierina Zega”.

Otra decisión estratégica fue la regionalización de la capacitación. Así se conformaron los primeros equipos regionales financiados con fondos nacionales. Como principio de esta estrategia fue el desarrollo de capacidades provinciales territoriales. En múltiples recorridos por la provincia para buscar y formar capacitadores, surgió el convencimiento de la necesidad de regionalizar la capacitación y contextualizar las propuestas.

La incorporación de supervisores y directores a los equipos de capacitación en programas específicos fue una iniciativa de alto impacto en el caso de Educación Rural y el de gestión institucional para escuelas con alta matrícula.

Esta gestión dejó fuertes lineamientos para seguir la tarea pero también sembró en sus continuadores la necesidad de hacerse preguntas, entre las que muchas veces inician propuestas: “qué nos faltó”, “qué sentimos que falta”⁹.

Durante **2003/2004**, el escenario provincial muestra una escasa oferta de capacitación desde organismos oficiales y múltiples propuesta de oferentes externos de capacitación. Con la intención de regular la oferta, la DGCyE asigna a los CIIE la responsabilidad de monitoreo ¹⁰ de las acciones en territorio.

Pero el monitoreo no se instrumentó en el marco de un proyecto de capacitación orientado al desarrollo profesional como herramienta para replantear y dinamizar los procesos de capacitación en la provincia. Hubiera sido una estrategia para el

⁹ Dicen C. Ruiz y S. Spanarelli: “¿Qué nos faltó?, ¿Qué sentimos que falta? El impacto. Tenemos que poder generar dispositivos más rigurosos de impacto de la enorme inversión estatal realizada en términos de formación docente continua. Nuestros objetivos no son que vengan muchos ni cuando termina el taller que estén contentos, sino:

Que vengan todos, que sientan todas las emociones que supone un complejo proceso de aprendizaje y que por sobre todo, ello implique algo para revisar, algo para sostener, algo para no hacer más, algo para profundizar en el cotidiano del aula, de la institución, del distrito, de la región, de la provincia, de nuestro Estado”.

¹⁰ La actividad de monitoreo fue entendida como seguimiento (control de gestión) del proceso de ejecución para mantenerlo lo más posible a lo programado y direccionalizado hacia los propósitos establecidos. La diversificación de la oferta hizo evidente la falta de parámetros que permitieran dar cuenta de su efectividad. Existía un vacío en la evaluación del impacto y la productividad de los dispositivos de capacitación. La decisión de la Dirección de Curriculum y Capacitación de incorporar, a partir de este año, un dispositivo de control de gestión y seguimiento de las acciones de capacitación (monitoreo) que desarrollan las instituciones externas al Sistema, colocó a los CIIE como monitores de la capacitación, función que se delimitó y precisó exclusivamente en el sentido administrativo de medición y control / control del cumplimiento de pautas de la Disposición 1/03 por parte de la Institución oferente y no hacia el análisis y mejora de indicadores de los procesos y resultados de capacitación.

conocimiento del nivel de calidad de las acciones en marcha, de la viabilidad de transferencias a la práctica, de las experiencias que han alcanzado buenos resultados, de las dificultades encontradas para analizar de la diversidad de experiencias de capacitación, aquellas estrategias más adecuadas a las necesidades de docentes e instituciones.

Los cursos de los oferentes externos privados presentaron la característica de bonificar con mayor puntaje que los cursos que ofrecían las instituciones públicas del propio Sistema.

En esos años los CIEs sentían, por un lado la necesidad de no perder presencia en el distrito y por otro, preocupación por la carencia de equipos propios de capacitadores para ofrecer cursos gratuitos. Una solución intermedia, adoptada por algunos CIEs fue la presentación de proyectos de capacitación propios con bonificación de puntaje, con la única condición para los docentes cursantes de asociarse a la Cooperadora para posibilitar el financiamiento. Además, el ser socio de la Cooperadora, permitía a los docentes el préstamo de libros de la biblioteca, cuyo fondo bibliográfico se había visto enriquecido con el envío de bibliografía actualizada desde los niveles centrales.

Esta necesidad de actualizar tanto el fondo bibliográfico como el sistema de fichaje y préstamo de la Biblioteca del CIIE y de coordinar acciones con las bibliotecarias escolares del distrito, se fue logrando en un trabajo conjunto de la Jefa de Medios de cada CIIE y con el CENDIE a través de capacitaciones regionales para bibliotecarios y de la implementación del programa AGUAPEY.

Durante **2004**, en consonancia con el cambio de rumbo de la política educativa nacional, el gobierno provincial a través de la DGCyE instrumenta una ronda de consultas (Res. N°1999/04) para promover la participación de todos los bonaerenses y evaluar las aciertos y debilidades de la aplicación de la Ley Federal de Educación N° 24.195/93.

El análisis de los resultados de la Ronda permitió la identificación de varios nudos problemáticos, entre ellos la demanda de capacitación docente.

Si bien los documentos oficiales dan muestras de la importancia asignada a la capacitación docente, la falta de presupuesto para la implementación de los programas y la escasa oferta de capacitación desde el sector público facilitó el posicionamiento territorial de oferentes privados de capacitación generando circuitos diferenciados en el sector entre aquellos que podían adquirir cursos y accedían a mejores lugares en los listado de Ingreso o mejores cargos.

2004 ¡Se completan todos los CIIE, uno en cada distrito! Resol.

La institucionalización de la formación continua: los CIEs y los Equipos Técnicos Regionales

En el año **2005** se crea la Dirección de Capacitación dependiente de la Dirección Provincial de Educación Superior y Capacitación Educativa. Una de las tareas que comienza a darle una entidad particular a la misma fue la creación del **Programa Maestros y profesores enseñando**. Para ello, se constituye un Equipo Técnico Central (ETC), que trabaja, en un primer momento, en la conformación de los Equipos Técnicos Regionales (ETR), que dependerían administrativamente de los CIEs. Se organizan 25 (veinticinco) **Equipos Técnicos Regionales**, uno por cada región educativa.

El propósito es instalar la capacitación en el territorio y acompañar el proceso de construcción curricular. Se busca atender a las diversas culturas institucionales, a los diversos itinerarios realizados por las instituciones educativas y a las variadas acciones que cada escuela elabora y pone en marcha como respuesta a las necesidades que su comunidad plantea, entre otras diversidades.

La idea que guía esta propuesta de la Dirección General de Cultura y Educación es que la organización de estos equipos, insertos en ámbitos geográficamente delimitados, permite atender a las necesidades particulares, focalizar el análisis de los problemas de enseñanza e implementar propuestas pedagógicas, establecer relaciones con los diferentes agentes educativos, efectuar acuerdos con ellos y ofrecer a los docentes de la región de los diferentes niveles educativos la oportunidad de participar en diferentes acciones de formación continua. Los capacitadores deben cumplir, en el período febrero a diciembre, una carga horaria semanal será de 08 (ocho) horas presenciales por cargo, de tal manera que ofrezca al territorio una variedad de dispositivos pedagógicos: cursos, ateneos, seminarios y asistencias técnico pedagógicas, entre otras posibilidades de participación e intervención.

En este sentido, se puede decir que, a lo largo de los nueve años de esta experiencia, el trabajo realizado por los Equipos Técnicos Regionales ha permitido capacitar un número muy significativo de docentes en todo el territorio de la Provincia. Asimismo, ha permitido un impacto cualitativo en relación con la formación de los docentes.

La Dirección sostiene que esto es posible, entre otras variables, porque contempla tanto la formación de los docentes como la de los capacitadores. En este sentido, el Equipo Técnico Central lleva adelante el desarrollo de una didáctica de la formación de los capacitadores con el objeto de sostener la formación continua en el territorio e iniciar un proceso de investigación sobre la temática y de producción de teoría en el campo de la formación docente continua.

En una primera etapa, los Equipos Técnicos Regionales desarrollan sus actividades en el CIE cabecera de la región educativa, donde se centraliza la información, la documentación y las cuestiones administrativas. Además, se les pide que se constituyan como un equipo que “organiza la búsqueda de datos para la planificación de la tarea”. Para ello, se pautan las fuentes de información: el CIE, la Jefatura de Región y los institutos superiores. El CIE centraliza los datos de las capacitaciones realizadas en cada nivel educativo; la Jefatura de Región, a través de los Inspectores de Área, trabaja con las necesidades y demandas locales y los institutos superiores están a cargo de diferentes líneas de capacitación y desarrollan postítulos de actualización académica en la enseñanza de áreas y disciplinas curriculares.

En una segunda etapa, con las mismas características de trabajo en equipo, los capacitadores desarrollan tareas para la región a partir del CIE distrital en el que revistan. La mirada de la tarea sigue siendo regional.

Una de las bases de la tarea de los ETR es iniciar y sostener el vínculo con autoridades distritales. Se trabaja con las autoridades del distrito para responder a demandas y necesidades territoriales, para no superponer acciones y, sobre todo, para generar una red regional de formación docente continua.

Otra es sostener el vínculo con el Equipo Técnico Central, que estuvo y está a cargo del acompañamiento técnico pedagógico de la formación continua en la jurisdicción.

Los criterios fundantes que se acuerdan para la planificación de acciones de los Equipos Técnicos Regionales a la hora de elaborar la planificación anual son:

- Todos los distritos deben tener capacitación: Esto significa que deberán atenderse las necesidades de todos los distritos de cada región educativa. Se sugieren agrupamientos de docentes que se adecuen a las realidades territoriales.

- Las acciones deben articularse en la región educativa: Esto implica un trabajo en equipo para atender las necesidades de todos los niveles en todas las áreas y disciplinas.
- Los destinatarios de la capacitación deben ser priorizados para concretar su inscripción: Los equipos regionales deberán determinar el orden de prioridades para atender las necesidades distritales.

Las acciones de capacitación realizadas sugieren una construcción sin precedentes en el Sistema educativo provincial del rol de capacitador como un referente regional de la disciplina y como un promotor de transformaciones vinculadas a las líneas de la Política educativa de la Provincia de Buenos Aires y especialmente en Formación Continua.