ESCUELA DE CAPACITACIÓN DOCENTE

CePA

CENTRO DE PEDAGOGÍAS DE ANTICIPACIÓN

gobBsAs

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Encuesta de opinión

Cursos en sedes

2º cuatrimestre 2005

Análisis general de los datos

Informe preliminar

Julio 2006

I. INTRODUCCIÓN 2

II. ACERCA DE LOS DOCENTES PARTICIPANTES 3

EDAD Y ANTIGÜEDAD EN LA DOCENCIA 3

DATOS ACERCA DE LA FORMACIÓN Y ÁMBITO DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES ENCUESTADOS 4

EXPERIENCIAS PREVIAS EN ESCUELA DE CAPACITACIÓN-CEPA 5

III. ACERCA DE LA OPINIÓN SOBRE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN 6

MOTIVOS PARA ELEGIR Y SOSTENER UNA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN 6

OPINIONES ACERCA DE LOS APORTES DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN 7

I. INTRODUCCIÓN

En el primer cuatrimestre del 2005 se elaboraron una serie de dispositivos de consulta, entre ellos una encuesta, concebida como un material abierto y sujeto a modificaciones que nos permitiera conocer las opiniones de los docentes. Forma parte de una serie de estudios exploratorios que el CePA está desarrollando para obtener información actualizada, dinámica y operativa acerca de las necesidades, intereses, preocupaciones de los docentes de la Ciudad de Buenos Aires con el fin de construir ofertas educativas integradas con las líneas políticas de la gestión. Ese instrumento con pequeñas modificaciones -en función de la experiencia realizada en el primer cuatrimestre- fue administrado en el segundo cuatrimestre del 2005.

De las 181 acciones de capacitación desarrolladas en el segundo cuatrimestre, seleccionamos 30 cursos para conformar la muestra y en 26 se pudo viabilizar su administración. Fueron 376 las encuestas respondidas. El diseño muestral elegido permitirá generalizar los resultados obtenidos a toda la población de acciones con un error estimado de ±5%.

Cabe destacar que cada docente debía completar el instrumento de la encuesta de opinión en un solo de los cursos en los que participaba. Fue contemplado desde la implementación de la toma, la no duplicación de respuestas.

El presente informe tiene como propósito enunciar las conclusiones obtenidas que surgen de un análisis cuantitativo y cualitativo realizado a partir de las respuestas que han dado un grupo de docentes participantes a la encuesta de opinión acerca de las acciones ofertadas en las sedes de CePA, en el segundo cuatrimestre de 2005.

Los resultados reseñados en el presente informe deben considerarse teniendo en cuenta las siguientes advertencias:

- Si bien para garantizar los resultados del procesamiento se han tomado recaudos estadísticos necesarios, éstos **deben limitarse al universo de los docentes que realizan cursos en sedes ofrecidos por la Escuela de Capacitación-CePA**. De ninguna manera pueden generalizarse los resultados a todos los docentes que se desempeñan en la jurisdicción de la Ciudad de Buenos Aires.
- En segundo lugar es importante advertir sobre el **alcance limitado de la indagación en relación con el dispositivo utilizado** (encuesta de opinión). A pesar de considerar legítimo el deseo de explorar aspectos que realmente inciden en los intereses, necesidades y características de la población docente, sujeto de nuestro estudio, no es éste el dispositivo que podría dar cuenta de la totalidad e interjuego de estas variables, sino más bien deberían pensarse distintos dispositivos que focalicen sobre cada uno de estos aspectos.
- Por otra parte es necesario destacar el **carácter provisorio del dispositivo**. Esa provisoriedad se manifiesta en dos aspectos. Por un lado, porque los resultados requieren de frecuentes actualizaciones en la toma para confirmar o refutar las conclusiones extraídas en los distintos momentos. Por otro lado, provisorio porque estas sucesivas tomas mostrarán seguramente la necesidad de introducir modificaciones y ajustes al instrumento en sí, para producir una indagación precisa, confiable y adaptable al contexto de cada período. De hecho, la versión del instrumento empleado en este cuatrimestre fue realizada en función de los resultados de la experiencia realizada en el primer cuatrimestre.
- Además de producir información para la toma de decisiones en cuanto al diseño de propuestas de capacitación cada vez más ajustadas a las necesidades, uno de los propósitos centrales de la implementación de esta encuesta de opinión fue **entablar un diálogo cada vez más fluido con los destinatarios de las acciones de capacitación**. Por esto mismo es que los invitamos no sólo a conocer los resultados del procesamiento sino a acercar sugerencias, reflexiones, pedidos que posibiliten un verdadero intercambio para un fin común, trabajar juntos para mejorar la enseñanza en nuestra Ciudad.

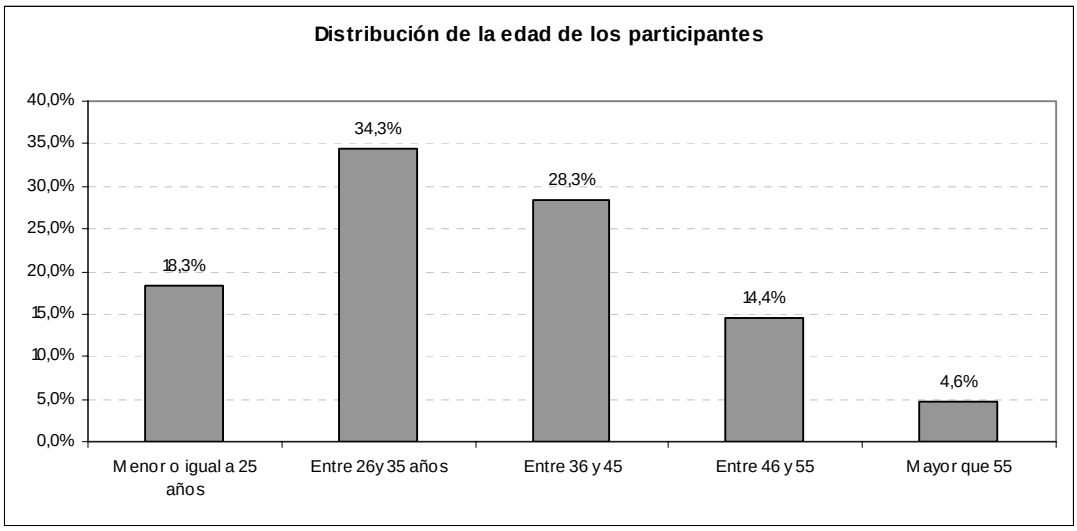
Es nuestra intención seguir trabajando con éstos y otros datos -relevados en los distintos dispositivos puestos en marcha- para seguir interrogándonos acerca de lo que hacemos y desafiándonos cada vez en la búsqueda de propuestas superadoras.

II. ACERCA DE LOS DOCENTES PARTICIPANTES

Edad y antigüedad en la docencia

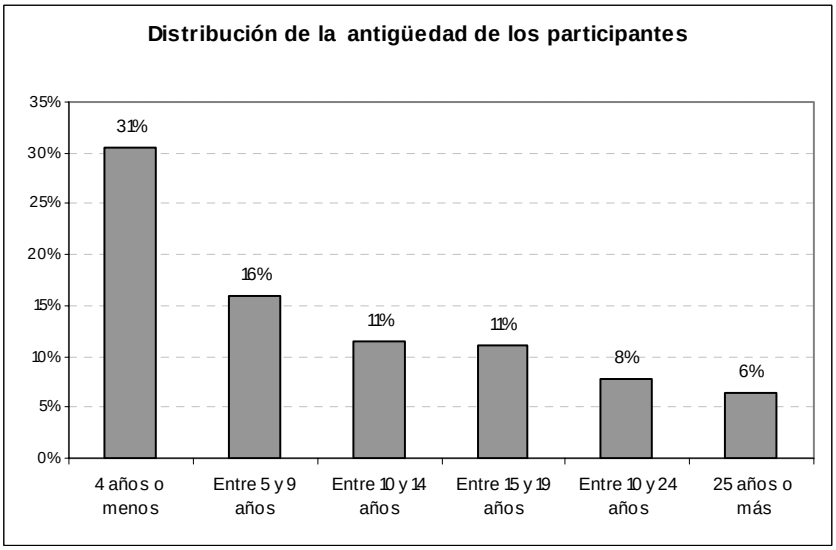
La edad de los docentes que asisten a los cursos de capacitación varía entre 19 años y 63 años. El promedio estimado es de 35,7 años[1]. No respondieron este dato 9 participantes (el 2,4 % de la población). La edad más frecuente (moda) es 28 años.

El siguiente gráfico permite visualizar el promedio de la distribución de las edades:



Respecto a la edad de los docentes, aproximadamente el 53% de los docentes encuestados tienen menos de 35 años. El 19% de los docentes tienen más de 45 años de edad. El 63% de los docentes tienen entre 26 y 45 años.

Respecto a la antigüedad, los docentes encuestados, en su mayoría, no tienen antigüedad mayor a cinco años. El gráfico que sigue permite analizar, en detalle, esta situación:



El 31% de la población encuestada tiene menos de 5 años de antigüedad; y casi el 58% de los encuestados tiene menos de 15 años de antigüedad en el sistema educativo.

[1] El desvío estándar es de 5,3 lo cual muestra que las edades tienen una distribución normal.

Datos acerca de la formación y ámbito de desempeño de los docentes encuestados

En la siguiente tabla se presenta la distribución de los docentes encuestados, considerando su máximo título de formación alcanzado.

Máximo título en docencia	
Prof. de Enseñanza Primaria	107
Prof. de Enseñanza Media	92
Prof. de Ed. Inicial	75
Prof. de Ed. Plástica	26
Licenciatura/Profesional de nivel universitario	22
Prof. de Ed. Especial	12
Título secundario	10
Bibliotecaria/o	5
Técnico nivel terciario	4
Prof. de Ed. Física	4
Prof. de Ed. Musical	3
Otro	12
No responde	4
Total	**376**

A continuación analizamos los vínculos entre el máximo título alcanzado y el desempeño profesional que están ejerciendo.

Los docentes de enseñanza primaria representan el 28% de los encuestados, siendo en total 107. De ellos, 76 se desempeñan como maestros de grado, 4 como profesores, 4 son aspirantes, 2 se desempeñan como maestras auxiliares; 13 no respondieron el cargo que ocupaban, y el resto desempeñan otras tareas (personal de conducción (1), bibliotecaria (1), etc.).

De los profesores de enseñanza media, que son 92 docentes, 78 desempeñan el cargo de profesores, 8 se desempeñan como maestros/as de grado/sección, 1 es aspirante y el resto desarrolla otras tareas (maestra curricular, maestra auxiliar, etc.).

De los encuestados, 26 son profesores de Educación Plástica, 13 docentes tienen el título de maestra como máximo grado alcanzado, 4 poseen título de profesor, 1 se desempeña como maestra auxiliar y 8 no respondieron la pregunta.

De los 365 docentes que respondieron este dato, 75 son docentes del área de educación inicial (representan el 20% del total de los encuestados). De los 75, 43 se desempeñan laboralmente como maestras de sección, 8 como maestras auxiliares, 8 se desempeñan como profesores, 2 son aspirantes y 11 no responden; el resto se desempeña laboralmente en otras tareas (preceptoría, maestras curriculares, etc.).

Entre los docentes que tienen título universitario (licenciados o profesionales), 8 se desempeñan como profesores, 3 tienen cargos de conducción, 4 se desempeñan como maestros y 2 como preceptores.

De los 5 docentes que tienen título de bibliotecario, 3 se desempeñan en cargos específicos de su rol.

Respecto al ámbito de desempeño –sistema de gestión estatal o privada-, la situación es la siguiente:

Sistema	Promedio de porcentajes por curso
Estatal solamente	64 %
Privada solamente	22 %
Estatal y privada	14 %
Total	100 %

Más de la mitad de los docentes que respondieron esta pregunta se desempeñan exclusivamente en el sistema de gestión estatal (64%), este porcentaje asciende a un 78% si se incluyen los que también los que se desempeñan en ambos sistemas. El 22% de los docentes se desempeña exclusivamente en el ámbito de gestión privada.
Esta pregunta fue respondida por el 86% de los docentes encuestados.

A continuación, la tabla muestra un panorama general respecto a la inserción laboral, considerando la cantidad de instituciones en las cuales se desempeñan los docentes:

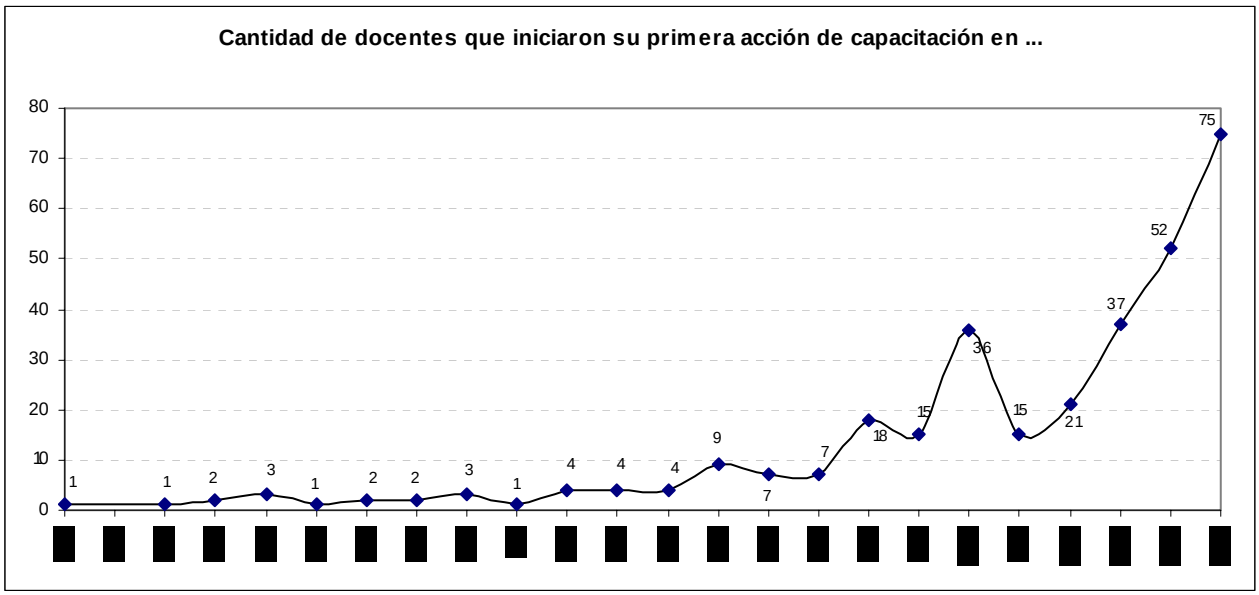
Trabaja en:	Cant. Docentes	Porcentaje
En 1 institución	171	45%
En 2 instituciones	74	20%
En 3 instituciones	30	8%
En 4 o más instituciones	27	7%
No responde	74	20%
Total	376	100%

De los 171 que desempeñan laboralmente sus funciones en una sola institución, 81 pertenecen al área de Educación Primaria, 51 al área de Educación Inicial y 32 al área de Educación Media.
Los docentes que trabajan en dos instituciones, que son 74, se distribuyen de la siguiente forma: 33 pertenecen al área de Educación Primaria, 14 al área de Educación Inicial, 27 a Educación Media, 8 de Educación de Adultos, 4 de Educación Especial y 2 de Artística.

Experiencias previas en Escuela de Capacitación-CePA

Entre la información solicitada a los docentes encuestados, se les consultó acerca del año de inicio de su capacitación en Escuela de Capacitación-CePA y el año en que hizo el último curso.
Analizando la relación entre estas dos variables, podemos inferir que:

- Aproximadamente el 10% de los docentes que fueron encuestados hicieron su primera experiencia de capacitación en CePA en el año 2000
- 75 docentes de los 320 (el 23%) que respondieron a la pregunta acerca del año de inicio, comenzaron a cursar en el 2005.
- El 69% de los docentes que actualmente se capacitan, también lo hicieron en el 2004. Esto demuestra que, en general, existe continuidad en la capacitación de los docentes.
- En los últimos años se va incrementando el porcentaje de docentes que inician su actividad de capacitación en CePA. De la muestra seleccionada, aproximadamente el 50% inició sus acciones de capacitación en CePA a partir del año 2003. Esto señala una renovación importante de la matrícula.



III. ACERCA DE LA OPINIÓN SOBRE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Motivos para elegir y sostener una acción de capacitación

Para analizar este tema, presentamos en la encuesta un listado de posibles motivos y solicitamos a los docentes que indiquen los tres motivos más importantes que lo habían llevado a elegir la acción de capacitación.
En la tabla que siguen se presentan los resultados de estas elecciones:

Motivos para seleccionar un curso	
Porque es una preocupación vinculada con su tarea docente	231
Porque se vincula con su propio proyecto de capacitación	222
Por la selección temática del curso	145
Por lo necesita por el puntaje	132
Porque es un espacio para compartir con colegas	78
Por la metodología del curso	49
Otros motivos	11

Los tres motivos más frecuentemente seleccionados fueron:
-Porque es una preocupación vinculada a su tarea docente (el 27% de los que respondieron eligieron éste entre los tres motivos principales)
-Porque se vincula con su propio proyecto de capacitación (elegido por el 26% de los docentes que indicaron motivos)
-Por la selección temática del curso (seleccionado por el 17% de los que respondieron el ítem)

A través de un ítem abierto, les solicitamos a los docentes que expusieran las razones por las cuales sostuvieron su continuidad en el curso.

Razones para sostener la acción de capacitación elegida	
Porque me interesó el curso / Porque ayuda a mi práctica docente y al progreso personal	229
Por los contenidos y bibliografía del curso / Por la temática	85
Por el/la capacitador/a	31
Por la metodología de trabajo, clases amenas/divertidas	26
Por el puntaje /porque en el colegio le exigen que se capacite	23
Por la cercanía a la sede / Por el día	13
Porque es de excelente calidad	8
Porque es gratuita / Es la primera vez / Es oficial	4
Por compartirlo con pares / Porque me siento cómoda	2

De los 145 docentes que seleccionaron como motivo la temática, 85 (el 58 %) confirmó dicha razón como argumento para sostener la capacitación.

Opiniones acerca de los aportes de las acciones de capacitación

Respecto al desempeño profesional, los docentes debían completar un ítem abierto. Una sistematización de las respuestas dadas permite reconocer las siguientes categorías:

Aportes de los cursos al desempeño profesional como docente	
Facilitar el trabajo (organización)/Enriquecer labor docente	139
Mayor conocimiento / Experiencias nuevas	129
Planificar actividades o realizar experiencias para los alumnos	50
Mayor seguridad/Perder la timidez	20
Autorreflexión de la práctica	5
Capacidad de expresión	5
No responde	29

Las palabras de los docentes …

¿Qué le aportó esta acción de capacitación en relación con su desempeño como docente?

- *"Respecto a este curso en particular ayuda a pensar, o da elementos para pensar mejor el contexto cultural en el que estoy trabajando."*
- *"Me aportó apertura didáctica, como trabajar en forma secuenciada, el aporte de nuevos materiales."*
- *"Me abrió la mente, pude sacarme muchas dudas, y también me dio herramientas para transmitirlas. Sirvió para tener fundamentos a la hora de encontrarme con una situación como ésta"*
- *"Mis clases han cambiado en su forma de llevarse a cabo. Escucho más a los alumnos. Los dejo desarrollar sus aprendizajes."*
- *"Lograr que los alumnos se "enganchen" un poquito más y descubrir que pueden dar mucho más de lo esperable."*
- *"El paralelismo simultáneo entre el trabajo cotidiano y la capacitación. Me ayudó a encaminar mi enseñanza al tiempo de estar aprendiendo."*

Respecto a lo que aportan las acciones de capacitación al vínculo con sus colegas, las respuestas más frecuentes se refirieron a:

Aportes de los cursos al vínculo con sus colegas	
Socialización	192
Trabajo en equipo (debatir con otros, conocer diferentes criterios y decisiones, etc.)	111
No hubo mucho vínculo/Nada	12
Adquirir estrategias para asesorar a otros / Mayor tolerancia	11
Preocupación por el saber	2
Perder el miedo / Adquirir seguridad	2
No responde	46

Los dos aportes mayormente explicitados se refieren a socialización y trabajo en equipo.
En el primer caso, se incluyeron todo tipo de respuestas donde el eje era conocer a otras personas, sin hacer referencia explícita a la tarea o al conocimiento puesto en juego. En la segunda categoría más elegida, se incluyeron respuestas en las cuales el debate con el otro, conocer diferentes criterios, tener en cuenta las sugerencias del otro, compartir experiencias; todos aspectos relacionados con trabajos desarrollados en equipo.
Hay 46 docentes que no respondieron este ítem (12%). Cabe señalar, sin embargo, que varias respuestas caracterizaban al vínculo expresando Muy bueno" o "Bueno"; al no dar cuenta de la pregunta formulada fueron categorizadas como "No responde".

Las palabras de los docentes …

¿Qué le aportó esta acción de capacitación en relación con el vínculo con sus colegas?

- *"Me ayudó a incorporarme a un grupo de trabajo"*
- *"Pude probarme como compañera pedagógica, me di cuenta de que surgen conflictos continuamente y que lo bueno es poder consensuar en la selección de diferentes actividades "*
- *"Descubrí realidades muy distintas a las mías, a la vez que coincidencias con otros colegas. Así uno también aprende a conciliar criterios para realizar una producción grupal (y lo importante que es esto) en la escuela"*
- *"Fue muy bueno, de intercambio permanente, distendido. Además, las experiencias de cada uno de ellos, sus logros y frustraciones nos hace sentir que no estamos solos en la tarea"*
- *"Conocer docentes que quizás tienen otra formación, pero comparten la misma problemática e intereses. Poder escuchar a otras personas y aprender de ellas, enfocando las situaciones desde otras aristas"*
- *"Relacionarme con otros docentes siempre es valioso, desde la conducción, conocer los inconvenientes que afronta un maestro, con la sinceridad de un compañero de curso" (Comentario de una directora)*

Respecto a los aportes de la capacitación a su formación personal, los docentes encuestados opinaron lo siguiente:

Aportes de los cursos a su formación personal	
Mayor conocimiento/Esclarecimiento de conceptos	172
Renovarse/Actualizarse/Crecer	72
Posibilidad de aplicar en actividades de la vida personal y en el trabajo	32
Tener más seguridad / Vencer los miedos	29
Capacidad de expresión/Mejor desempeño	16
Reflexionar acerca de modalidades de intervención y de relación con sus pares	9
Compartir experiencias /Abrir nuevas puertas	11
No responde	44

El 52% de los docentes encuestados que respondieron el ítem hacen referencia explícita a la contribución del curso en cuanto a conocimientos y esclarecimiento de conceptos. El 22% reconoció en el curso una posibilidad de actualización, crecimiento personal. Lo expresaban así:

Las palabras de los docentes …

¿Qué le aportó esta acción de capacitación en relación con su formación personal?

- *"Me aportó conocimiento e inquietud. Ganas de seguir investigando y desarrollando algunos temas"*
- *"En muchas ocasiones me enfrentó a mis limitaciones, me desafió a superarlas, me abrió caminos nuevos para lograrlo. Descubrí capacidades que nunca había puesto en juego."*
- *"Adquisición de mayores conocimientos. Ampliación de la cultura profesional. Incorporación de saberes específicos para gestionar"*
- *"Favorece y propicia un momento de reflexión de fenómenos habituales, que nos rodean y/o intrigan. Descubrimiento de falsos saberes y nuevos conocimientos"*
- *"Me planteé preguntas sobre cosas que no había pensado. Por ejemplo, cómo se nos juegan nuestras ideas y nuestra historia familiar"*
- *"Darme cuenta que los extremos no son buenos; buscar la solución ante diferentes problemas; tratar de modificar lo que me parece mal; "hacer algo" y no quedarme en la queja"*

El 27% de los docentes agregaron otras opiniones, en relación a los aportes del curso. Los cuatro aportes más nombrados fueron:

- Mantenerse informado / Recibir material teórico / Aportes de los especialistas (41 comentarios)
- Metodología de enseñanza de la profesora / Dinámica de la clase (23 referencias).
- Características positivas de la profesora (14 referencias).
- Clima de trabajo cordial y distendido (11 referencias).