

Dirección de Inspección General

Dirección General de Cultura y Educación
Calle 13 e/ 57 y 57- 1º Piso Of3
La Plata - Buenos Aires (CP 1900).
inspecciongral@gmail.com
(0221) 429-7650



**HACIA UN CAMBIO
EN LA INSPECCIÓN DE ESCUELAS**

DOCUMENTO DE TRABAJO N°1

2018

DIRECCION DE INSPECCION GENERAL

INDICE

1.	El rol del Inspector de Enseñanza. Antecedentes.	3
2.	Tendencias internacionales, en la concepción de la tarea del Inspector.	6
	-Conceptualizaciones acerca de las tendencias internacionales.	7
3.	Hacia un cambio en la inspección de la enseñanza.	9
	-Los protagonistas del “hacer” encuadrados en las normas.	10
4.	Punteos normativos que orientan la tarea del Inspector.	11
	-Actividades grupales.	12
5.	Bibliografía	13

El rol del Inspector de Enseñanza. Antecedentes

Para analizar aspectos que organizan el hacer del Inspector en la actualidad, se hace necesario revisar la manera en que se fue desarrollando el rol desde su origen.

En ese sentido es factible observar, los hechos que se producen en la Provincia de Buenos Aires, con el sistema educativo más antiguo del país, donde con la sanción de la Constitución Provincial en 1873, se establece la gratuidad y obligatoriedad de la educación.

En 1875, se aprueba la Ley de Educación y se define la organización del territorio en distritos educativos, cada uno con un Consejo Escolar, que responde al Consejo General de Educación, organismo colegiado dirigido por Domingo F. Sarmiento desde su creación. Años más tarde, en 1905, se sanciona la Ley de Reformas a la Educación Común, presentando dos esferas bien diferenciadas de la educación: la técnica, a cargo del Director General de Escuelas, y la administrativa, en manos de los Consejos Escolares de Distrito.

Es así, que a partir de 1875, la función de los inspectores, actores de gestión intermedia entre el nivel central y el territorio, se fue convirtiendo en una tarea de control a los establecimientos educativos, para que estos cumplan las normas, “una acción de vigilancia”. (Puiggrós, 2005). Desde ese entonces, el conjunto de Inspectores, se organiza bajo una Inspección General e inspecciones específicas dependientes del Director General de Escuelas, que son sus representantes directos. Su misión inicial, previa a la sanción de la Ley de Educación Común 1.420, fue la difusión de la educación en todo el territorio.

En 1884 la Ley Nacional 1.420 establece, en su Artículo 35 la creación del cargo de Inspector de las Escuelas Primarias: *“Las escuelas primarias de cada distrito escolar serían inspeccionadas dos veces, por lo menos, al año, por Inspectores maestros. Créase con tal objeto, el cargo de Inspector de Escuelas Primarias, que será desempeñado por maestros o maestras normales, en la forma en que determine la autoridad escolar respectiva”*. Las funciones principales eran las de vigilar la enseñanza mediante tareas como comprobar la fiel adopción de textos, formularios y sistemas de registros, estadísticas e inventarios; comunicar al Consejo Nacional de Educación sobre el resultado de su inspección; advertir sobre el estado de los edificios e informar mensualmente al Presidente del Consejo Nacional. Perfilándose de este modo un rol fiscalizador.

Como resultado de esta impronta que se le imprime al rol, surge la heterogeneidad de la formación de quienes se desempeñaban como docentes, motivo por el cual se incluye dentro de las tareas del Inspector, tomar la responsabilidad de la selección y capacitación continua de los maestros. De forma, que se consolidara a través del Inspector, el poder del nivel central por sobre el de las autoridades locales.

Con la aparición en 1884 de la “Circular a los Inspectores Generales”, en la Provincia de Buenos Aires y el Código de Francisco Berra (1897), se pretende fundar un marco para regular la tarea. La misma incluía Instrucciones para guiar las visitas a los distritos Escolares incluyendo Prácticas Escolares y Conferencias Magistrales.

En 1887 se sanciona el “Reglamento de Inspectores de Escuela de la Provincia de Buenos Aires” donde se establecen tareas como dar conferencias, dar cuenta de la enseñanza impartida, de las aptitudes del maestro, etc., o sea se imprime una visión de corte pedagógico a la función. Sin embargo la obligación de revisión de registros administrativos, de condiciones de higiene, etc., demuestran que también se consideran aspectos de índole administrativo. Pudiéndose observar que los aspectos pedagógicos y administrativos, conforman la tarea del Inspector, que era evaluada de acuerdo a las Conferencias realizadas desde su rol de capacitador.

De este modo, podemos decir que se instalan, dentro del rol del Inspector, varios motivos de supervisión que se hacen explícitos y que abarcan cuestiones edilicias, administrativas, pedagógicas, de formación docente en moral, salud y cuestiones de contabilidad escolar.

El mencionado Código Berra, presenta al Inspector como “*modelo docente*”, y es en este sentido, que se consolida su autoridad, vigilando y castigando de acuerdo a la interpretación de las normas surgidas del poder central por un lado, y por el otro, prescribiendo y enseñando desde su rol netamente pedagógico.

La profesionalidad docente continuó siendo prioritaria con corte pedagógico y prescriptivo, lo que facilitó mantener el poder de control. Es así, que el rol del Inspector adquiere tal protagonismo que participa en la discusión de los contenidos de enseñanza. Los Inspectores se consolidan como nexo entre las prescripciones educativas del nivel central y su concreción en las escuelas.

La Ley Federal de Educación y la Ley Provincial de Educación N° 11.612 de la década de los 90, llevo a los Inspectores a trabajar en las instituciones sobre su autonomía. Al decir de Susana Decibe (ex Ministra de Educación Nacional) la Ley Federal estableció el mapa de responsabilidades políticas, técnicas y financieras entre el gobierno nacional, las provincias y las instituciones educativas. La Ley Provincial 11612, implanta el principio de administración descentralizada regional, concibiendo a la regionalización educativa, como “un proceso de conducción, planeamiento y administración de la política educativa actuando como objetivo estratégico”, lo explicita en la norma, pero no lo desarrolla. Plantea asimismo, el reconocimiento y la supervisión de los establecimientos privados, dejando en claro que no deben existir diferencias entre los servicios de gestión estatal y de gestión privada, salvo las derivadas de la relación de empleo.

Hoy la Ley de Educación Nacional N° 26.206 y la Ley Provincial de Educación N°13.688, determinan tanto el rol del Estado como las obligaciones de los diferentes actores del entramado educativo, estableciendo sus funciones. Podemos mencionar que la última norma, en el capítulo X plantea la tarea del Inspector de Enseñanza, en el marco de la estructura regional y distrital atendiendo a los lineamientos técnico - pedagógicos de las Direcciones de Nivel o Modalidad y a partir de las regulaciones

administrativas, organizacionales y técnicas que establece la Dirección de Inspección General, con miras a garantizar la implementación de la política educativa.

De esta manera la Ley de Educación Provincial prescribe la tarea del Inspector, cuando enuncia que “El objetivo de la inspección consiste en garantizar las adecuadas intervenciones en el marco del planeamiento estratégico, para asegurar la educación y el mejoramiento continuo de las actividades que se desarrollan en los establecimientos educativos. Los principios de acción del rol de inspección se basan en la detección de logros y dificultades, resolución reflexiva de problemas y orientación hacia apoyos especializados para lograr la concreción de las metas de la Política Educativa en todas las escuelas de la Provincia.” (Art. 75. Ley N° 13.688).

Es así que el Decreto 2299/11 retoma lo expresado en la Ley y lo recrea en los artículos 271 a 279, señalando entre otros conceptos *“promover el derecho a la educación”, “Atender los aspectos pedagógicos y administrativos que inciden en la calidad de los procesos escolares asegurando la plena inclusión, la continuidad y la terminalidad de los estudios”. “Construir y ejecutar como equipo el planeamiento estratégico regional y distrital y realizar las intervenciones necesarias, en el marco de las acciones prescriptas por las políticas educativas vigentes, según el Nivel y Modalidad de desempeño”.*

Este marco para la construcción, y definición de la tarea asignada al Inspector, fue abordado en Resoluciones anteriores, como la sancionada en 1980, la Resolución N°543 que determina la carga diaria del Inspector de 7 (siete) horas, concepción que es retomada en el Decreto 2299/11 art.279 inciso 16).

A la luz de un diagnóstico situacional sobre el desempeño del rol del inspector, nos encontramos con demandas y requerimientos profesionales que exigen la excelencia en la formación, acceso y permanencia en el desempeño del cargo. En ese sentido, es imprescindible que se conformen equipos de profesionales, que promuevan la construcción del capital humano que promueva la equidad, para asegurar una educación de calidad para todos los estudiantes de la Provincia de Buenos Aires.

Partiendo de este objetivo, el Inspector de Enseñanza debe ser el garante de la mejora continua de la calidad de los aprendizajes de todos los alumnos del sistema educativo provincial. Desde este planteo, serían actores privilegiados para reconocer, profundizar, y planificar acciones de gestión pedagógica que pongan en valor, el derecho a la educación en el territorio, promoviendo la creatividad y asumiendo los constantes desafíos cotidianos, que deben ser visibilizados e interpelados con propuestas innovadoras, a partir del reconocimiento y la valoración del potencial territorial, obteniendo avances. En lograr alcanzar y mejorar día a día los aprendizajes de nuestros estudiantes bonaerenses.

Hoy, la comunidad educativa requiere de los Inspectores nuevas competencias para ocupar responsabilidades pedagógicas, organizacionales, normativas, disciplinarias, administrativas, etc. Todas ellas demandan un Inspector presente en las aulas, que oriente con dirección de futuro, que modele y acompañe a las organizaciones institucionales con propuestas de apoyo individual, de interacción constante a fin de propiciar el avance y crecimiento profesional en lo individual y

colectivo; que rediseñe la tarea estableciendo condiciones que propicien la cultura colaborativa, creando relaciones entre las instituciones y su entorno.

Tendencias internacionales, en la concepción de la tarea del Inspector

La estructura de los sistemas educativos requiere algún tipo de control y supervisión. A través de un análisis de educación comparada, se puede observar que no siempre esta función recae en el desempeño de un rol.

Así por ejemplo, en Holanda la función de la inspección está a cargo de la Agencia de Inspección de Educación, una instancia del Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia de carácter semi independiente y profesional, que se rige por el Acta de Inspección de la Educación (WOT). La función de inspección abarca la supervisión de la calidad de la educación, impartida tanto en escuelas públicas como en privadas. La autoridad responsable de implementar en cada escuela la legislación y las regulaciones generales establecidas a nivel ministerial, es el Directorio Escolar. Los docentes poseen un alto reconocimiento social y remunerativo, siendo en todos los casos su preparación universitaria.

En países como España, Chile, Inglaterra y México, existe el desempeño del rol de Inspector, cargo para el que se requieren determinados requisitos vinculados a la experiencia y/o formación.

Síntesis de las directrices que guían la tarea del Inspector en distintos países:

Tendencias Internacionales	Canadá	N. Zelandia	España	Chile	Inglaterra	Méjico
Perfil de los recursos humanos que realizan los procesos de inspección/supervisión						
Agentes de la comunidad educativa (representantes de padres de familia y estudiantes)	X	X				
Experiencia laboral en el ámbito educativo y/o de gestión escolar, titulados (director y/o docente, inspector/supervisor)		X	X	X	X	X
Carrera docente (Chile tres años/España diez años)				X	X	X
Procesos de selección de los recursos humanos para la supervisión						
Elección secreta de la ciudadanía local	x					
Concurso de oposición	x	x	x	x		X
Examen de cualificación (conocimientos pedagógicos, administrativos y de legislación)			x		x	x

educativa)						
Práctica evaluada (un año) y curso de formación inicial			x		x	
Capacitación de los recursos humanos de la supervisión						
Auto-aprendizaje vía internet	x					
Cursos introductorios para nuevo ingreso		x				
Programas de formación, especialización y perfeccionamiento		x	x	x		x
Evaluación del desempeño del personal de supervisión						
Evaluación y retroalimentación de pares y otras instancias participantes en labores de supervisión	x					
Evaluación del desempeño según metas anuales, vía entrevista y observación de jefes inmediatos		x				
Elaboración de la Memoria Anual para señalar logros de la inspección, seguimiento de proceso y mejoramiento.			x			
Sistema de información y monitoreo de la gestión supervisora (Internet)				x		

FUENTE: “Hacia un nuevo modelo de supervisión escolar para las primarias de mexicanas” Cap. V. I.N.E.E. México .Dic. 2008.

Conceptualizaciones acerca de las tendencias internacionales

Los perfiles requeridos para ejercer la función de inspector consideran en todos los casos:

- La experiencia comprobada como directores y docentes; así como estudios de especialización, de preferencia estudios superiores en áreas relacionadas.
- En el proceso de selección de supervisores, se evalúan conocimientos relativos a gestión escolar y curricular, planificación, evaluación, manejo informático, investigación, y habilidades específicas para la función (expresión oral y escrita, trabajo en equipo, facilidades para la toma de decisiones).
- En los casos de Nueva Zelanda y Canadá (British Columbia) se da prioridad a quienes además demuestren compromiso y sensibilidad hacia causas sociales y culturales (etnicidad).
- Los mecanismos principales utilizados para la selección: son los concursos de oposición, la entrevista, el currículum, la aplicación de test psicométricos y exámenes

sobre materias específicas (pedagogía, administración, gestión y legislación educativa).

- En relación con los programas de capacitación y formación de los supervisores, un modelo interesante es el que presentan: España, Inglaterra y Chile, que cuentan con prácticas asistidas: los supervisores noveles observan y acompañan a quienes cuentan con experiencia.
- Otros países, poseen programas internos y/o proporcionados por instituciones de educación superior, destinados a la formación, perfeccionamiento y especialización de los supervisores.
- Las materias más recurrentes en los programas de formación y capacitación son: métodos de evaluación, pedagogía, sistemas educativos, organización y administración escolar, gestión escolar y curricular, métodos de aprendizaje y materiales didácticos.
- La evaluación del desempeño se considera entre pares y superiores. Ésta consiste en el seguimiento y monitoreo a partir de metas; el manejo y aplicación de conocimientos profesionales; acreditando capacidades de análisis y juicio; orientando hacia resultados; relaciones interpersonales y comunicación oral y escrita.

HACIA UN CAMBIO EN LA INSPECCION DE ENSEÑANZA

Los docentes desempeñan un rol clave en la mejora educativa: se ha demostrado que la calidad de los aprendizajes depende en gran medida de las enseñanzas brindadas. Su importante tarea, especialmente en contextos cada vez más complejos y dinámicos, requiere de una formación inicial y continua de calidad, ***de un acompañamiento permanente por parte de los equipos de gestión escolar, supervisores/inspectores (Res 284/16 CFE).***

Es en ese sentido, que se requiere que el Inspector sea promotor y líder de las innovaciones educativas y de los procesos de mejora institucional. Innovación educativa que implica actitud y a la vez proceso de indagación de nuevas ideas, propuestas, aportes, efectuados de forma creativa, para la solución de situaciones problemáticas de la práctica, lo que posibilitará avanzar hacia un cambio en los contextos institucionales y en las formas de gestionar en las instituciones.

Así podemos sostener que una escuela promotora de innovaciones educativas, necesita transitar un camino de trabajo en equipo, donde la comunicación fluya entre los integrantes para potenciar la toma de decisiones y donde los conflictos se resuelven dando lugar a nuevas propuestas, que intervienen sobre la realidad escolar y la transforman. Donde la evaluación es una parte del proceso, que permite ajustes, y nuevas propuestas que reorganizan el hacer.

El hablar de innovación educativa, supone lograr transformaciones y cambios cualitativos significativos, es decir, cambios que irrumpen en la realidad de la escuela, para salir de la rutina, para dar lugar a espacios únicos de intercambio, donde las relaciones interpersonales sostienen procesos de enseñanza y de aprendizaje, con actitudes, diálogos, creencias, acciones, etc. Dando lugar a un nuevo orden institucional, a una nueva forma de organizar, relacionar, gestionar, que no es única, sino que es situada, ajustada a la realidad y que al ser intencional debe ser planificada.

Este proceso abierto, constante, dinámico, implica reflexión sobre la práctica y está sujeto a la evaluación que permite realizar ajustes sobre lo planificado, cambios que se transparentan a la luz del proceso y de los resultados obtenidos. Para desplegar esta forma de intervenir se requieren actores que accionen con motivación y compromiso personal, en un trabajo constante junto al otro, donde se reflexiona en forma continua sobre el qué, el cómo hacer, qué evaluar, cómo reorganizar; donde los aspectos positivos fortalecen la tarea y se piensan nuevas propuestas para superar los aspectos negativos. La naturaleza de los problemas que debe asumir hoy el inspector tiene una impronta multidimensional, de contingencia e intensidad. En este sentido es necesario ordenar y redimensionar el conjunto de acciones, construyendo criterios y estrategias que permitan dar las respuestas que la comunidad educativa requiere.

Así, la especialización en el desempeño de este rol, es un rasgo que debe ser acentuado, a fin de dar respuesta a través de la gestión a la necesidad de abarcar la complejidad de la tarea, que ubica al Inspector en un lugar estratégico de la escena, para el mejoramiento y la promoción de los cambios en las instituciones.

Toda innovación intenta proyectarse como práctica de crecimiento y desarrollo. Es importante destacar que el desempeño de la función no puede ser concebido como algo aislado en un área y/o en territorio. Por ello se hace necesario avanzar en la conformación del cuerpo colegiado territorial. Esto sólo será posible mediante el compromiso de todos los actores que aúnan esfuerzos para organizar espacios de encuentro, realizar talleres de trabajo, donde se revisan propuestas, se diseñan otras, se delimitan problemas, se hilvanan secuencias de intervención que son llevadas a la práctica, y registradas mediante crónicas, registros, notas de observaciones, etc., siendo estos registros insumos materiales para continuar el trabajo, a fin de permitir poner en discusión con “otros” las prácticas que se desarrollan. Esto posibilitará analizar, reflexionar sobre lo hecho y reformular el “hacer” con nuevas y sostenidas intervenciones, que surjan a partir de la evaluación, autoevaluación y meta evaluación del Equipo de Inspectores. Es decir, una gestión flexible, abierta, que se piensa, se diseña con intervenciones y estrategias; que se construye en nuevos y enriquecidos espacios de trabajo y que se sostienen en el tiempo.

Concluyendo, es prioritario construir momentos de trabajo con otros, atravesados por el diálogo y la escucha, y cimentados en el trabajo colaborativo de los cuerpos de Inspectores para instituir “Excelentes Prácticas”.

Los protagonistas del “hacer” encuadrados en las normas.

Cada docente tiene asignados roles, funciones, competencias que debe ejercer en nombre del Estado y en cumplimiento de la función pública. Desde esta concepción el Inspector, es un docente que puede ser mirado como administrado, con derechos respecto de la administración y como funcionario, en tanto forma parte de la administración.

Si bien los órganos de la administración son construcciones normativas creadas a partir de definiciones legales, ellas se corporizan en personas individuales, en este caso específico en el Inspector de Enseñanza.

Por lo que la administración actúa a través de los docentes, quienes deben desenvolverse respetando el ordenamiento jurídico y las normas de distinta jerarquía que lo componen incluyendo Reglamentos, Resoluciones que la administración dicta y de las que no se puede apartar.

En este caso, el Inspector debe actuar en base al ordenamiento jurídico, y debe estar acorde o vinculada a la legalidad, es decir conforme al ordenamiento jurídico positivo.

Para poder intervenir desde ese lugar “jurídico positivo”, debe profundizar y reflexionar acerca de la lectura cuidadosa de las normas, uniendo reflexión crítica, sentido común y consulta técnica permanente de las normativas.

Por lo que se debe tener presente, que el rol del Inspector en un marco de Gestión de Calidad implica: Planificar- comunicar- accionar- evaluar, enmarcado todo en un desempeño responsable, colaborativo, comprometido con el territorio y ajustado al ordenamiento jurídico positivo.

Punteo orientador de normas básicas para la tarea del Inspector.

- Constitución Nacional.
- Constitución Provincial.
- Ley Nacional de Educación 26.206.
- Ley Provincial de Educación 13.688.
- Decreto Reglamentario 2299/11. Reglamento General de las Instituciones Educativas.
- Ley 10579. Estatuto del docente de la Provincia de Buenos Aires y su reglamentación.
- Ley 10430.
- Decreto Ley 7647/70. Normas de procedimiento administrativo.
- Resoluciones que orientan la gestión de los Inspectores en lo que hace a Gestión y orientación de la Enseñanza según lo indicado por cada Nivel y Modalidad.

Actividades grupales:

Resuelvan las siguientes cuestiones:

- A- Se ha propuesto abordar los datos duros de las instituciones de su área, de modo que sean insumo de trabajo para confrontar la realidad con la teoría, en una interacción constante que propicie el crecimiento profesional en lo individual y colectivo. Observa que las inasistencias de los docentes que se desempeñan en su área, en este primer trimestre del año son aún excesivas.

1-¿En qué marco normativo se apoya?

2-¿Qué acciones realizaría para trabajar esta situación? ¿Como? ¿Con quiénes?

3-Asimismo advierte que los grupos escolares donde las inasistencias de los docentes son más significativas, coinciden con bajos resultados en los aprendizajes de los alumnos. Detalle que insumos le aportan esta información- Cómo realizaría su intervención- Especifique si es posible organizar un trabajo conjunto con otros Inspectores - ¿Cómo?

- B- Se hace cargo de un área de supervisión en el mes de marzo y observando las Planillas de POF –POFA detecta que hay una deficitaria distribución de la matrícula en los grupos de alumnos y errores en la confección de la documentación.

1-Qué importancia le otorga a este hecho. ¿Considera que es necesario trabajarlo? ¿De qué manera?, ¿con quiénes?

2-Cree que esta errónea distribución de la matrícula incidirá en los aprendizajes? ¿Qué acciones orientaría? En qué normativa se apoyaría? ¿Cómo organizaría el seguimiento y monitorio de lo aconsejado?

- C- Ud como inspector detecta al analizar las Declaraciones Juradas de los Directivos y del personal de algunos servicios tomados como muestra, que en varios de ellos, esta documentación no se ha incorporado al legajo docente y en otros observa situaciones de presunta incompatibilidad.

1- Marco normativo en el que se apoya.

2- Acciones a llevar a cabo en relación a lo detectado.

3- Para concientizar sobre la importancia del respeto de la normativa ¿que planificaría? ¿Cómo?

4-¿Cómo sería su intervención al respeto?

- D- En la Resolución referida a Calendario de Actividades docentes se establecen fechas de entrega de documentaciones instituidas anualmente. Ud. Recibe nota de SAD reclamando sobre el incumplimiento de plazos en varias instituciones del área, en varias fechas. Cómo también presentaciones de docentes contra Directivos, por falta de notificación de llamados a Pruebas de Selección.

¿Hay transgresión de normativas? Especifique si las hay: ¿Cuáles serían en cada caso? Y qué acciones debe implementar en lo inmediato para garantizar el principio de legalidad. Considera que la situación amerita un trabajo de concientización de los actores, como, de qué modo lo plantearía?

Bibliografía

- Carriego, C., Mezzadra, F., y Sánchez, B. (2017). *Aprender de las escuelas. Una caja de Herramientas para directivos y docentes*. Buenos Aires: CIPPEC y Natura.
- Cano García, Elena.(1998) Evaluación de la Calidad Educativa. Madrid: La Muralla.
- Dirección General de Cultura y Educación. Subsecretaría de Educación (2005).Proyecto integral de fortalecimiento de los equipos de conducción. Capacitación Jurídica en Educación Módulo 1. La Plata
- Gento Palacios, Samuel (1996) Instituciones Educativas para la Calidad Total. Madrid. La Muralla.
- Miranda Martín, E. (2002). La supervisión escolar y el cambio educativo. Un modelo de Supervisión para la transformación, desarrollo y mejora de los centros. *Revista de Currículum Y Formación Del Profesorado*.
Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267006>
- Murillo, Paulino. (2004) Hacia la construcción de un nuevo modelo de asesoramiento/supervisión. *Educare*.
- Pedró, F.(2011) *La tecnología y la transformación de la educación*. Santiago de Chile: Santillana.
- Pozner, P. El papel de la supervisión en la mejora de la calidad de la educación.
Disponible en: <http://www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-CBA/webgrafiapostitulo/PoznerMII/POZNER%20EL%20PAPEL%20DE%20LA%20SUPERVISION.pdf>
- Rivas, A., André, F., y Delgado, L. E. (2017). *Cincuenta innovaciones educativas para escuelas*. Buenos Aires: CIPPEC y Santillana.