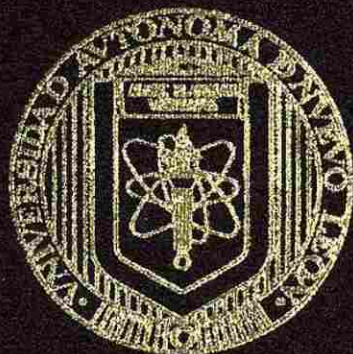


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO



FORMACIÓN DEL DOCENTE DEL CONALEP SANTA CATARINA,
MEJORA CONTINUA DE EDUCACIÓN TÉCNICA

TESIS

PARA LA OBTENCIÓN DE GRADO DE MAESTRÍA EN
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PRESENTA

LIC. ANA MARÍA TERESA SALAS DEL RÍO

ASESOR: M. C. ROGELIO CANTÚ MENDOZA

SAN NICOLÁS DE LOS GARZA, N. L. DICIEMBRE DE 2003

FORMACIÓN DEL DOCTORADO EN CIENCIAS BÁSICAS
MEJORA CONTINUA DE EDUCACIÓN TÉCNICA

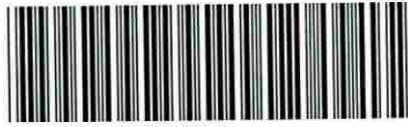
TM

Z 7 1 2 5

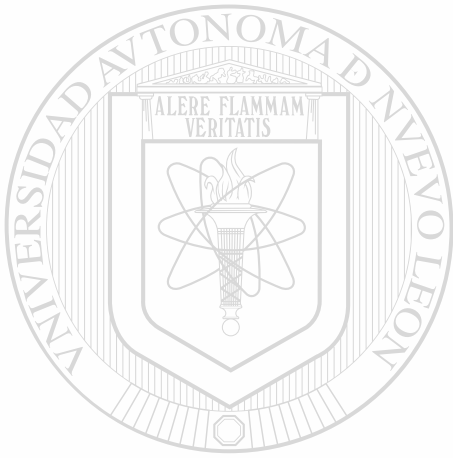
F F L

2 0 0 3

. S 2 4



1020149432



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO



FORMACIÓN DEL DOCENTE DEL CONALEP SANTA CATARINA.
MEJORA CONTINUA DE EDUCACIÓN TÉCNICA.

TESIS

UANL

PARA LA OBTENCIÓN DE GRADO DE MAESTRÍA EN
FORMACIÓN Y CAPACITACION DE RECURSOS HUMANOS

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

PRESENTA

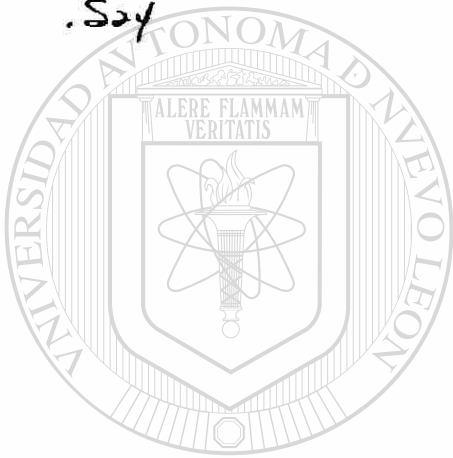
LIC. ANA MARÍA TERESA SALAS DEL RÍO

ASESOR: M. C. ROGELIO CANTÚ MENDOZA

SAN NICOLÁS DE LOS GARZA, N. L. DICIEMBRE DE 2003

984131

TH
Z7125
FFL
2003
.S24



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



FONDO
TESIS

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO**



TEMA

***FORMACIÓN DEL DOCENTE DEL CONALEP SANTA CATARINA.
MEJORA CONTINUA DE EDUCACIÓN TÉCNICA***

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

**TESIS PARA LA OBTENCIÓN DE GRADO DE MAESTRÍA EN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

®

**LIC. ANA MARÍA TERESA SALAS DEL RÍO
ASESOR M. C. ROGELIO CANTÚ MENDOZA
SAN NICOLÁS DE LOS GARZA, NUEVO LEÓN. DICIEMBRE DE 2003**

APROBACIÓN DE MAESTRÍA

Director de Tesis: Mtro. Rogelio Cantú Mendoza

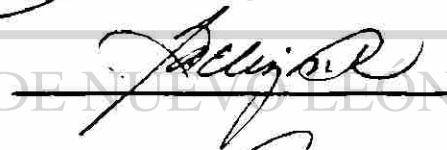
Sinodales

Firmas

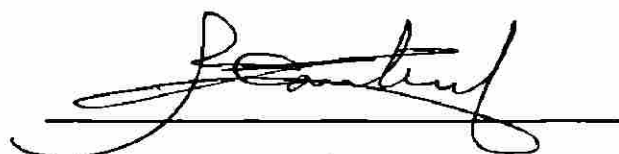
Mtro. Rogelio Cantú Mendoza



Mtra. Gabriela Elizondo Regalado



Mtro. David Castillo Careaga

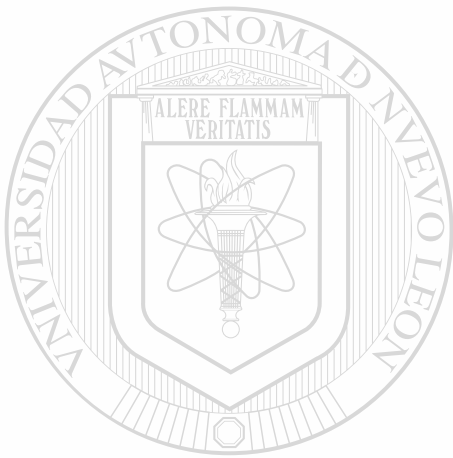


Mtro. Rogelio Cantú Mendoza

Subdirector de Posgrado de Filosofía y Letras

DEDICATORIA

**A MIS PADRES QUE ME HAN APOYADO EN TODO,
Y SÉ QUE SIEMPRE QUE LOS NECESITE
ESTARÁN A MI LADO.**



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	I
Aspectos introductorios.....	II
Capítulo I Marco de referencia	
1.1.- Educación y Formación de Recursos Humanos.	
1.1.1.- Educación y desarrollo	1
1.1.2.- Tripartición del universo educativo.....	4
1.1.3.- Plan Nacional 2001 – 2006.....	9
1.2.- El CONALEP.....	10
1.2.1.- Conalep Santa Catarina.....	12
1.2.2.- Carreras que imparte.....	13
<hr/>	
1.3.- Población.....	15
1.4.- Docencia a nivel técnico.....	15
1.5.- Principios del constructivismo.....	16
1.5.1.- Relación constructivismo con enseñanza.....	17
1.5.2.- Tendencias en formación docente.....	20
1.5.3.- Una formación docente para un aprendizaje constructivista.....	21
1.5.4.- Los grandes desafíos de la formación pedagógica.....	23
Capítulo II Diagnóstico de Recursos Humanos en la Docencia de Conalep Santa Catarina.	
2.1.- Conceptos generales.....	25

2.2.- Recurso Humanos (Prestador de Servicios Académicos) -PSA.....	28
2.3.- Criterios para la recontractación del PSA al siguientes semestre.....	31
2.4.- Necesidades de evaluación institucional.....	32
2.5.- Evaluación de los Recursos Humanos.....	34
2.6.- Modelo de investigación a utilizar.....	35
2.7.- Descripción del instrumento.....	37
2.8.- Variables de investigación.....	41
2.8.1.- Demandas institucionales.....	42
2.9.- Áreas de oportunidad.....	45

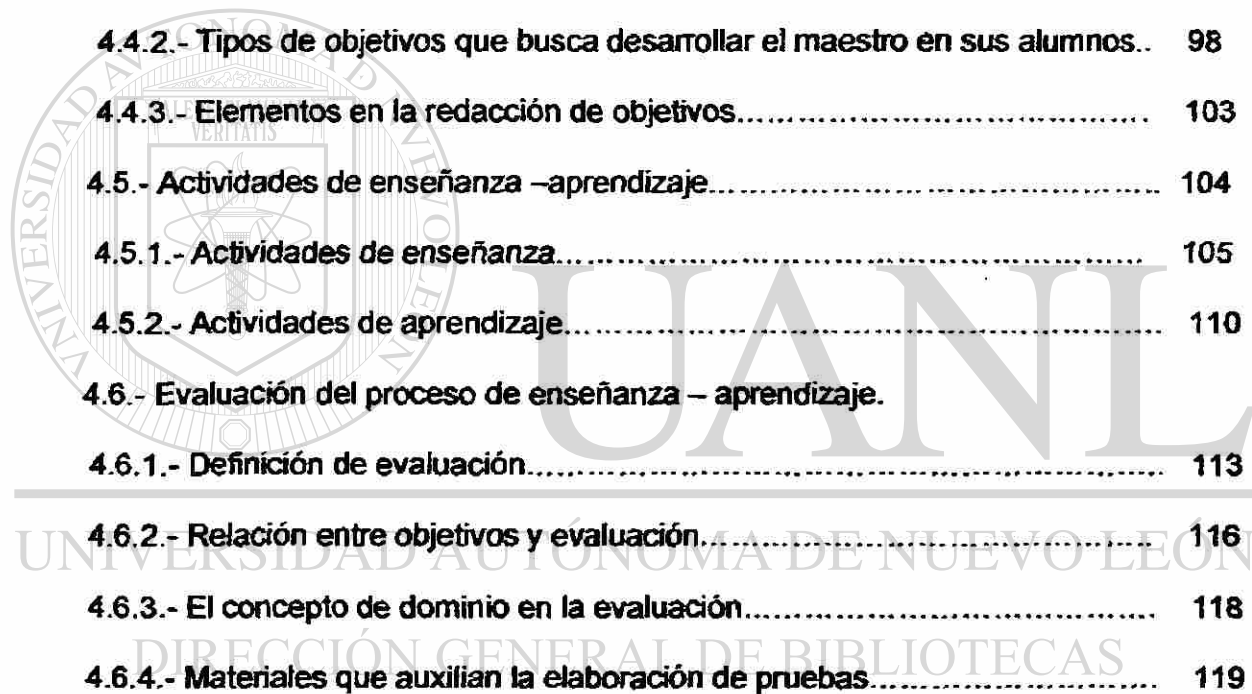
Capítulo III Tendencias Actuales en materia de Formación Docente en Educación Técnica.

3.1.- Tendencias actuales en formación docente.....	50
3.2.- Paradigmas técnicos sobre enseñanza – aprendizaje.....	54
3.2.1.- Aportaciones acerca del aprendizaje y como influyen en la práctica docente ...	55
3.2.2.- Paradigmas de la enseñanza.....	58
3.3.- La relación didáctica.....	60
3.4.- La profesionalización del docente.....	67
3.4.1.- Contribuciones a la profesionalización del docente.....	69

Capítulo IV.- Modelo de Formación y actualización Docente para el Conalep Santa Catarina.

4.1.- Introducción al modelo. Propuesta.....	73
--	----

4.2.- Diagnóstico de necesidades grupales.....	77
4.2.1.- Necesidades de grupos.....	80
4.2.2.- Diagnóstico de la situación.....	85
4.3.- Motivación.....	86
4.4.- Objetivos.....	92
4.4.1.- Tipos de objetivos que se necesitan desarrollar en los docentes.....	93
4.4.2.- Tipos de objetivos que busca desarrollar el maestro en sus alumnos..	98
4.4.3.- Elementos en la redacción de objetivos.....	103
4.5.- Actividades de enseñanza –aprendizaje.....	104
4.5.1.- Actividades de enseñanza.....	105
4.5.2.- Actividades de aprendizaje.....	110
4.6.- Evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje.	
4.6.1.- Definición de evaluación.....	113
4.6.2.- Relación entre objetivos y evaluación.....	116
4.6.3.- El concepto de dominio en la evaluación.....	118
4.6.4.- Materiales que auxilian la elaboración de pruebas.....	119
4.6.5.- Tipos de pruebas que miden el rendimiento académico de los alumnos.....	122
4.6.6.- Otros instrumentos que complementan la evaluación.....	127
Conclusión.....	VII
Bibliografía.....	IX
Anexos.....	XIV



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se presenta una propuesta de capacitación para los docentes de Conalep Santa Catarina, ¿por qué los docentes? Esto debido a los problemas que se evidencian a lo largo de la historia de la educación en México y no solo en éste país, en uno de los capítulos se aborda que en otros países – no solamente en los subdesarrollados- existe preocupación por la profesionalización de sus docentes; en el caso de México es un problema que adolece desde los inicios de la Secretaría de Educación y que a pesar de esfuerzos sigue presente y afecta directamente a la calidad educativa.

En la medida en que se ve a la educación como un medio que impulsará la economía de los países, cada vez más se invierte en este servicio ofrecido por ellos, es importante saber con que tipo de maestros cuentan nuestras escuelas en todos los niveles educativos, de acuerdo a nuestro interés en el nivel medio superior tecnológico.

En el primer capítulo retomaremos aspectos relacionados con la educación de forma general, para después hablar del Conalep como una institución que brinda servicios educativos tecnológicos; también analizaremos cuáles son los modelos pedagógicos actuales que se debe llevar a cabo en las aulas escolares, así como se encuentra la docencia en dicho nivel.

En el segundo capítulo se lleva a cabo el proceso de detección de áreas de oportunidad para la elaboración del modelo de formación que se propone en el último capítulo. Aquí se detallan los recursos humanos con que cuenta la institución, así como el instrumento utilizado y los aspecto que hay que pulir para que los docentes realicen una labor educativa satisfactoria; ya que la mayoría de ellos son profesionista de una ciencia especializada, que tienen experiencia docente, sin embargo muchas veces se dejan llevar por lo tradicional al momento de cumplir con sus labores.

En el siguiente apartado se presentan las tendencias actuales en materia de formación, con la finalidad de formar docentes con bases teóricas que van más allá de desarrollar en sus alumnos un aprendizaje mecánico, cambiar estas concepciones ideas por otras del tipo constructivista y para ello es necesario ver al maestro como un profesionalista al igual que un doctor, ingeniero, cantante, etc.

Y por último se muestra la propuesta de capacitación, partiendo de que es importante tomar en cuenta a todos los miembros que forman parte de la institución, ya que toda organización trabaja conjuntamente para cumplir con sus objetivos, es por ello que se incluye un esquema en donde abarca la capacitación desde que se ingresa al plantel; las habilidades básicas que debe poseer el docente en las institución –es la propuesta central a la que se refiere este capítulo -; así como los posibles temas que se llevaría a cabo durante el desarrollo o actualización.

En las conclusiones se abordan tres aspectos (áreas de oportunidad) que hay que tomar en cuenta para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje y se hace una breve descripción de ellas, como afectan a la institución y los beneficios que se obtendrán al ser tomadas en cuenta para la realización de la propuesta mencionada en todas sus etapas.

Todo ello con el propósito de mejorar la calidad educativa que reciben nuestros alumnos, ya que al tener maestros de calidad, habrá alumnos mejor preparados para enfrentarse a las necesidades de un mercado laboral cada vez más exigente.

ASPECTOS INTRODUCTORIOS

La tesis que a continuación se presenta tiene como propósito la formación pedagógica de los docentes de Conalep Santa Catarina para el desempeño de su práctica educativa; de ahí el nombre del trabajo "Formación del docente del Conalep Santa Catarina. Mejora continua de la educación técnica".

Los objetivos que se desarrollarán son:

- **Objetivo General.**- Descubrir las áreas de oportunidad para la planeación de la formación y actualización del docente.
- **Objetivo Específico.**- Sentar las bases que darán la forma a un curso de formación pedagógica de acuerdo a las necesidades de los maestros.

Las instituciones educativas, al igual que cualquier organización, se preocupa por cumplir con la misión y visión planteadas en su política de calidad, todo con el objetivo de cumplir con las exigencias de la sociedad, es por ello que debe cuidar los recursos humanos con los que trabaja. Toda organización funciona como un sistema en el que se los diferentes departamentos que la componen se interrelacionan, se afectan –aunque sea inconscientemente– en las labores que desempeñan, y ayudan a conseguir las metas establecidas a través del personal que las integran.

Aquí es donde entra en juego el docente debido a que es precisamente éste el que contribuye directamente a la formación o desarrollo del capital humano que se enfrentará al mercado laboral – el maestro es el que moldea el producto que las escuelas ofrecen al mercado (los alumnos) –; es por ello que necesita capacitarse constantemente para desempeñar su labor satisfactoriamente.

La capacitación puede ser una inversión gratificante para las organizaciones si se emplea adecuadamente, sin embargo la mayoría de las veces la capacitación se ve por parte de los docentes como un medio para estar fuera de las aulas, un lugar en el cual platicar con persona que no se frecuentan, una forma de mejorar su status económico,

solo buscan encontrar beneficios y si no los hay se toma como algo aburrido o como un requisito más que llenar; dejando en segundo término el mejorar profesionalmente ya que tienen en sus manos a los futuros miembros activos del mercado laboral.

Es importante tener en cuenta la momento de planificar un curso de capacitación, actualización o desarrollo docente, las necesidades reales para resolver problemas que se presentan al momento de estar frente a los alumnos. No se pueden generalizar cursos en los que se obtiene resultados satisfactorios en otras instituciones debido a que existen diferencias como: contexto, personal, instalaciones, recursos, etc. Esta es una frecuente causa de apatía por parte de los participantes, ya que no encuentran relación directa en lo planteado en el curso con lo que experimentan diariamente en las aulas.

La capacitación del docente beneficia directamente a la calidad educativa, aspecto que preocupa a los dirigentes de la educación en todos los países, el problema varía de un lugar a otro por lo que no se pueden generalizar resultados, lo apropiado es realizar un análisis en cada institución para determinar los puntos que hay que mejorar.

Al tener docentes de calidad se tendrán por consecuencia alumnos de calidad que responderán a las necesidades que demanda el sector industrial, que es el principal consumidor de los productos de la educación – los egresados-. Además al formar mejores maestros y alumnos del nivel tecnológico, se difundirá y promocionará por sí solo esta modalidad educativa, ya que actualmente el mercado laboral demanda profesionista técnicos en diversa áreas; todo lo anterior ayudará a descongestionar la población estudiantil de los niveles superiores, que es otro de los problemas que afecta a la ecuación en México, tal como lo menciona Daniel Reséndiz en su libro "Futuros de la educación superior en México".

Toda organización sea empresarial o educativa trabaja con recursos humanos y son éstos los que determinan el éxito de las mismas, porque si no cuentan con el capital humano adecuado no se llevarían a cabo las actividades, servicios o productos que

ofrecen. Es por ello que cada vez más cobra importancia el aspecto educativo ya no solo en el plano formal (escuelas, alumnos, docentes, etc.) sino el área no formal en donde se incluye la capacitación para las personas que laboran en las instituciones.

William Werther presenta datos en donde se evidencian que las empresas que ven a la capacitación como inversión tienden a planear cursos que ayuden a elevar la calidad de vida del trabajador así como la productividad, todo esto debido a que quieren obtener un prestigio de los productos o servicios que ofrecen al mercado, por lo que la capacitación ocupa un lugar muy importante.

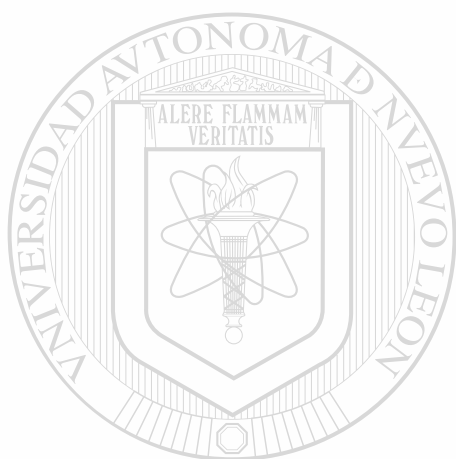
Un autor que ha trabajado a favor de la capacitación de los docentes es Clifton, en el libro Perfeccionamiento docente, evidencia la necesidad de una continua formación de los maestros para responder a las necesidades tanto de los alumnos como de la sociedad en materia educativa.

Gairín trabaja un capítulo interesante "El desarrollo del docente" en donde explica la importancia de que las instituciones educativas ofrezcan oportunidades de desarrollo profesional a través de cursos, talleres, etc., todo con la finalidad de mejorar la práctica docente.

Conalep es una institución educativa en el ámbito técnico que trabaja con recursos humanos para preparar al capital humano que requiere el mercado laboral, por lo que se preocupa de la actualización, del rendimiento de los maestros; por lo que es necesario realizar un análisis que brinde las áreas de oportunidad para que la actualización tenga resultados satisfactorios y se apliquen en la práctica mejorando la labor de los docentes.

Este trabajo presenta las siguientes hipótesis de trabajo: La formación docente contribuirá a mejorar el rendimiento académico de los alumnos de Conalep Santa Catarina. La actualización ayudará a los maestros a llevar el proceso de enseñanza-

aprendizaje con mayor seguridad y control de sí mismos. Favoreciendo significativamente la calidad educativa.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPÍTULO I.

MARCO DE REFERENCIA.

1.1- EDUCACIÓN Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1.1.1.- Educación y desarrollo.

Todo individuo busca educación por diferentes motivos y esto es porque valoriza a la educación ya que contribuye a alcanzar metas propuestas ya sea a nivel personal, institucional o país. La educación juega un papel importante para el desarrollo individual o grupal. Podemos hablar de diferentes tipos de desarrollo: personal, social, económico, etc.

- El desarrollo personal es cuando un individuo desea educación para sobresalir del resto de la población. *"Los motivos personales por los que se ingresa a la educación son variados: superación, status, comodidad (ya que es más sencillo seguir siendo estudiante que trabajar), obtener un mejor empleo, recreación (tiempo libre después de la jubilación)."* (Palladino, Enrique. 1989)

- El desarrollo social es necesario desde el momento que las personas necesitan interactuar dentro de una sociedad y acoplarse a las normas establecidas por la misma. Un individuo puede tener dificultades al interactuar con los demás, sin embargo tarde o temprano tiene que hacerlo, y la escuela es un lugar en el cual se desarrolla este aspecto al momento de convivir con sus compañeros de clase, entonces puede pasar de una persona tímida a ser alguien con mayor desenvoltura, gracias a este proceso de socialización que se viven en el salón de clase.

- El desarrollo económico. El hombre desde los tiempos de la comunidad primitiva busca un estado económico estable, es decir, necesita satisfacer sus necesidades básicas; aquí es donde se empieza hablar de economía familiar, y actualmente encontramos diferentes tipos de clases sociales que tiene que ver con el grado

económico que poseen. La educación se ve como un vehículo para pasar de una clase social a otra y de esa manera mejorar su nivel económico.

Al hablar de educación y movilidad social hay que tratar las dos teorías del Capital Humano que explican esta problemática: La Teoría Neoclásica y la Radical; ambas presentan la relación entre educación y movilidad social. Antes de exponer las ideas de cada una, se definirá capital humano: el cual tomaremos como todos los conocimientos que hacen rentable a una persona para desempeñar un empleo.

La Teoría Radical maneja que educación no es sinónimo de movilidad social, no es una relación de causa – efecto que con solo alcanzar un nivel educativo alto automáticamente obtendrás un gran empleo y con mejores ingresos. Esta teoría explica que lo que se logra con una mayor educación es conseguir un empleo y permanecer por más tiempo en él, al contrario de aquellas personas que no poseen educación, y mejoraran su condición económica pero dentro de la misma clase social. Para que sean más evidentes los beneficios de la educación existen otros factores aparte de la educación, como el pertenecer a una clase social alta ó tener conocidos dentro de una empresa ya que los mejores puestos los obtienen aquellos que pertenecen a una familia con grandes recursos económicos, es decir los hijos suceden a los padres, o necesitan de parentescos (compadrismos); si van dos personas con la misma profesión, con buenos promedios, obtiene el empleo aquella persona que tiene recomendaciones. Se puede concluir que hijos de padres de clase alta permanecen en esa clase social, así como hijos de padres pobres continúan en ella.

Por otro lado tenemos a la Teoría Neoclásica, esta propone que la educación sí es sinónimo de movilidad social y se cree que al terminar estudios universitarios todas las personas que lo logran pasarán de una clase social a otra más alta.

Generalmente esta idea es la que mueve a la mayoría de los estudiantes a buscar estudios universitarios y menospreciar a otro tipo (como las carreras terminales, técnicas) originando un excedente de matrícula en ese tipo de educación.

El problema de exceso de matrícula tiene como consecuencia que muchos egresados de nivel superior estén desempleados o se desempeñen en trabajos que son mal remunerados porque se ven obligados a aceptar empleos para lo que no fueron preparados, lo que provoca que ocupen puestos ideales para otro tipo de profesionistas (técnicos). El libro "Futuro de la educación en México" de Daniel Reséndiz trata de explicar esta problemática. El autor habla de escenarios educativos, propone cinco de éstos y hace una comparación entre diferentes países, tratando de ubicarlos en alguno de ellos. Los escenarios tiene que ver con la distribución de la matrícula tanto en el nivel medio superior como el superior, de acuerdo a esto hace un pronóstico de cómo se hallará esta situación dentro de 25 años.

En este estudio se ubica a México en el escenario menos deseable debido a que el grueso de la demanda educativa se encuentra en los estudios de licenciatura dentro de las ciencias exactas, dejando a un lado las humanidades.

El escenario ideal para todos los países es aquel en donde la matrícula se reparte equitativamente entre todas las profesiones existentes, esto contribuye a un mejor desarrollo económico del país.

Se deduce que para que exista un desarrollo económico mayor se debe empezar a difundir entre los estudiantes las opciones con que cuentan en el país. Además hacer explícito que el bachillerato general no tiene sentido si no se va a continuar con sus estudios ya que como su nombre lo dice es una preparación para el siguiente nivel educativo, hacerles ver que existen otras alternativas para aquellos que no cuentan con los recursos suficientes para solventar una educación larga – como lo es la universidad .

En el caso de México se llevaron a cabo algunas acciones para cumplir con esto, una de ellas es la aparición de los llamados talleres en la secundaria en donde se prepara a los estudiantes en un oficio para que aquellos que no pueden continuar estudiando, de esa manera ejerzan el oficio y obtengan un empleo a corto tiempo. Otra estrategia son los concursos de ingreso para la educación medio superior en donde se canaliza a todo

el excedente de matrícula hacia otras áreas que no sean el bachillerato general, algunas de ellas son el técnico como: Cbtis, Cetis, Cecyt, Conalep, etc.

El problema es que los estudiantes desvalorizan la educación tecnológica, lo que provoca que busquen ingresar al nivel superior sin embargo en poco tiempo debido a falta de dinero tiene que abandonar los estudios o en su defecto a tener un empleo de medio tiempo -esto origina otro problema que más tarde abordaremos (calidad educativa)-, no toman en cuenta que lo tecnológico puede ser una plataforma para después terminar los estudios superiores y que a la vez los prepara para desempeñar una profesión técnica que ahora requiere la sociedad.

1.1.2.- Tripartición del universo educativo.

En la actualidad se habla mucho de que la educación es un instrumento que contribuye a la productividad, a elevar el nivel de vida de los individuos, etc.; incluso se maneja a la escuela como empresa y la empresa como escuela; el gobierno dice que la educación es la mejor herencia que se les puede dejar a los hijos; en pocas palabras retoma importancia el problema de la educación, sin embargo éste es muy antiguo y se puede evidenciar a través lo que relata el mito de Prometeo (en el Protágoras de Platón) de donde podemos rescatar algunas ideas importantes, por ejemplo, que el hombre es el único animal que nace indefenso y no puede satisfacer sus propias necesidades, por lo que necesita de un período relativamente largo para adquirir lo necesario para poder subsistir, a este tiempo se le denomina educación.

En la comunidad primitiva el proceso educativo se llevaba a cabo de padres a hijos ó por el hombre más viejo de la comunidad; sin embargo con el paso de los años los conocimientos se fueron ampliando y complicando, por lo que aparece la necesidad de crear una institución que se hiciera cargo de la transmisión de la cultura - la escuela.

Existen diversas concepciones de educación, los diferentes autores hacen hincapié en alguno de los elementos del proceso y construyen definiciones algo diferentes, pero

que tienen características en común. Dependiendo desde que perspectiva se vea a la educación se define al concepto. La sociología toma a la educación como un proceso que dura toda la vida, mediante el cual las generaciones adultas transmite a las más jóvenes la cultura –entendiendo como cultura el conjunto de técnicas, instrumentos que ayudan a satisfacer sus necesidades.

La educación es un proceso debido a que puede ocurrir en cualquier momento de la vida de las personas, la mayoría de las veces se cree que solo se recibe a través de la escuela, ésta es sólo un momento. El universo educativo es muy amplio que abarca un gran número de actividades, éstas se clasifican dentro de algunos de los ámbitos educativos: formal, no formal e informal.

La que se recibe en las escuelas se le denomina formal y *"cuenta con características como: horario fijo, contenido preestablecido, metodología, sistemática, jerarquizada, concede títulos, intencional, etc."* (Trilla, Jaime. 1993)

La informal *"se puede encontrar en cualquier momento y deja algún tipo de aprendizaje sin buscarlo, carece de intencionalidad, es decir, aparece dentro de las actividades que realizas cotidianamente como por casualidad sin ningún proceso o metodología, este tipo de educación la podemos encontrar con los amigos, en la calle, etc."* (Trilla, Jaime. 1993)

La no formal *"es la que rompe con algunos criterios de la formal, surge como necesidad de satisfacer las diferentes demandas que no logra cubrir la educación formal, aunque comparte muchos criterios que en ocasiones es difícil establecer las diferencias entre una y otra."* (Trilla, Jaime. 1993)

Aunque se ha cuestionado la utilización de estos conceptos en cuanto a la pertinencia de su significado, la semántica, etc., se mantienen vigentes, aproximadamente, desde 1960 cuando se empezaron a difundir a través de diferentes conferencias y debates.

De aquí se puede desprender que la formación de recursos humanos que necesita la sociedad se da a través de dos ámbitos: formal, no formal y en algunos casos la informal. La primera, forma a los profesionistas que requiere el mercado de trabajo para

impulsar la economía del país, por lo que importa la preparación para desempeñar eficaz y eficientemente sus labores:

"A menudo se maneja que a mayor educación mayores ingresos y movilidad social para los individuos de acuerdo a la Teoría Neoclásica del Capital Humano, mientras que la Teoría Radical establece que mayor educación no es sinónimo de movilidad sino que solo asegura la permanencia por un tiempo mayor en el trabajo en comparación con aquellos que carecen de formación." (Gómez Morales. 1980).

La segunda, complementa o actualiza los conocimientos que se recibieron en la primera y esto permite que los recursos estén preparados para enfrentarse a los cambios que se den en el sector productivo, en la medida en que vivimos en una sociedad dinámica, las necesidades de este sector cambian constantemente, además tiene que preparar a sus recursos humanos para enfrentarse a las demandas del entorno.

De ahí que las diferentes organizaciones se preocupen por el mejoramiento de sus recursos y aparecen diversos departamentos que se ocupan de ello: capacitación, recursos humanos, reclutamiento y selección de personal, etc. El objetivo de la administración de recursos humanos es el mejoramiento del desempeño y de las aportaciones del personal a la organización, en el marco de una actividad ética y socialmente responsable. Además se empieza a evidenciar que las instituciones (no sólo las educativas) se enfrentan a este problema, qué tipo de administración lleva a cabo si es reactiva o proactiva.

"La administración reactiva es aquella que resuelve las problemáticas cuando se presenta en ese momento, mientras que la proactiva es aquella que se anticipa a los probables desajustes que se avecinan de acuerdo a las diferentes demandas del entorno." (Werther, William. 2002)

El personal que conforma cualquier tipo de institución es muy importante ya que contribuyen a lograr los objetivos planteados por la misma, es por ello que cada vez cobra mayor importancia la actualización y la capacitación de los recursos humanos. Existen diferentes alternativas para la educación formal de los recursos humanos en los diversos niveles educativos.

Al hablar de educación formal de los recursos humanos es necesario mencionar al Sistema Educativo Mexicano (SEM), éste se organiza en dos grandes niveles:

- Educación básica: preescolar, primaria, secundaria.
- Educación media superior y superior: Bachillerato técnico, general, Conalep, Cbtis, Cetys, etc.; las licenciaturas, posgrados en diferentes instituciones ya sea públicas o privadas.

Trataremos aspectos de estos niveles, concretamente en el estado de Nuevo León. Empezaremos con la educación básica, se le denomina así al tipo de educación que de acuerdo a la Constitución Mexicana tienen derecho todos los niños, es obligación de los padres brindarla a sus hijos y se rige por varios conceptos: laica, gratuita y obligatoria.

Es laica en el sentido de que no debe transmitir ningún credo o religión en las instituciones de esta modalidad educativa, sin embargo actualmente existen instituciones privadas que trabajan bajo algún tipo de religión. Es gratuita debido a que existen muchas familias que no cuentan con la posibilidad de pagar por ello, como el gobierno necesita una población alfabeta se toma esta medida para contrarrestar esta situación, pero en muchas escuelas se exigen cuotas escolares para poder inscribir a los alumnos, incluso a pedirles materiales extras y de alguna marca en especial, lo que provoca que muchos padres terminan por no mandar a sus hijos a la escuela ya que no cuentan con el dinero para cumplir con esas exigencias. La obligatoriedad consiste en que los padres tienen la obligación de mandar a sus hijos a la escuela.

En el nivel superior se encuentra la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), Universidad Metropolitana, Universidad de Monterrey, Universidad Regiomontana, Alfonso Reyes, Universidad Tecnológica, Tecnológico de Monterrey, entre otras.

"La UANL es la primera institución de educación superior surgida en Nuevo León, cuyos fines se destinaban, según su artículo primero, a procurar la educación integral del hombre, en un plano de absoluta igualdad, en justo equilibrio de fuerzas, valores y actividades. A lo largo de su historia la máxima casa de estudios formó profesionales, investigadores, maestros universitarios y técnicos, de acuerdo con las necesidades económicas, sociales, políticas de México y del estado de Nuevo León. Otorga la oportunidad de obtener, acrecentar la cultura a quien crece en ella; fomentando las

labores de creación artística en sus diversas formas de expresión, difundiendo el patrimonio cultural. Además realiza, fomenta la investigación científica en sus formas básica – aplicada, teniendo en cuenta fundamentalmente las condiciones, problemas regionales y nacionales. La Universidad colabora con la cuota de individuos que le dan un impulso a la sociedad, que generan conocimiento, riqueza; que apoyan el desarrollo económico, social de Nuevo León y el país. (Derbez García, Edmundo. 2003)*

La Universidad está conformada por 26 facultades, 25 preparatorias y tres escuelas técnicas que ofrecen una oferta educativa a través de 292 programas, tanto en educación media superior como superior.

En la media superior se imparten quince carreras técnicas terminales, un bachillerato general, un bachillerato general bilingüe, 45 bachilleratos técnicos y ocho carreras de técnico superior universitario; en el nivel superior siete de profesional asociado, 63 licenciaturas y 63 especializaciones.

La Universidad además forma recursos humanos de alto nivel y capacidad creativa que se enfrentan la problemática nacional, por medio de estudios de posgrado. En la actualidad ofrece 59 maestrías – con 111 orientaciones diferentes – y 30 doctorados.

En el nivel medio superior tenemos a Conalep, Cetis, Cbtis, Cecyl, preparatorias técnicas de la UANL, etc. Analizaremos concretamente al Conalep. Ésta institución cuenta con 20 ofertas nacionales, 10 regionales; nueve áreas de formación tecnológica; 260 planteles a lo largo del país; ocho centros de asistencia y servicios tecnológicos (CAST).

Las instituciones, con la aparición de nuevas tecnología, tienen la necesidad de formar al personal que trabajará con ellas, esta situación crece constantemente. Gracias a la apertura del mercado internacional las empresas se ven en la obligación de cambiar herramientas que vayan de acorde con las innovaciones, todo esto para no quedar rezagadas en el mercado, además de aumentar la productividad y ser competitivas; con la apertura de muchas industrias extranjeras dentro del país en donde se utiliza un tipo de maquinaria específica, las organizaciones se encuentran con la dificultad de

encontrar el personal adecuado para desempeñar las labores que se requieren, por lo que traen personal extranjero que ocupa el lugar de muchos mexicanos; es por esto que es necesario crear dentro del país al recurso humano capacitado para realizar esas tareas.

Muchos egresados de las universidades no encuentran trabajo debido a la saturación en el mercado (estudiantes escogen carreras que ellos creen tiene mayor remuneración, pero la realidad es que está saturada esa profesión y no encuentran trabajo) por lo que se encuentran desempleados u ocupan puestos para los que no fueron formados.

La educación tecnológica brinda la oportunidad de ocupar estos puestos y con la remuneración justa por el nivel de conocimientos adquiridos (es rentable a diferencia de las profesiones universitarias saturadas), además cubren la demanda generada por la industrialización que vive el país.

1.1.-3 Plan Nacional 2001 – 2006.

El Plan nacional 2001 – 2006 contiene las acciones educativas que el gobierno realizará con el fin de mejorar la calidad educativa que recibe la población y por ende repercutirá en la calidad de vida de los ciudadanos.

Metas principales:

- Un modelo de educación básica obligatoria de diez años, aumentar significativamente la cobertura de la media superior y superior.

Objetivos estratégicos:

- Ampliar la cobertura con equidad, proporcionar educación de buena calidad en todos los mexicanos e impulsar el federalismo educativo.

Metas en educación básica:

- Reto 2006 es que el 95% de niños indígenas acceden a la educación primaria.
- En el 2006 se planea contar como un modelo de educación de diez años (preescolar, primaria, secundaria).
- Renovación en el 2003 de contenidos curriculares y orientaciones pedagógicas.
- Construcción de modelos adecuados de organización y funcionamiento de las escuelas de tiempo completo, ampliar el número de planteles con este esquema.

Educación media superior:

- Aumento en la cobertura de jóvenes entre 16 a 18 años de un 47% a 90% en el 2006.
- Incrementar la matrícula de grupos indígenas en este nivel (triplique para el 2006).
- Otorgar un millón de becas hasta el 2006 y crear un consejo nacional consultivo 2002.

Educación superior:

- Aumentar la cobertura de los estudiantes de 19 a 23 años de un 20% A 28% para el 2006.
- Aumentar la matrícula en el nivel técnico superior universitario de 53 mil a 150 mil en el 2006.
- Otorgar 300 mil becas al finalizar el sexenio.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

1.2.- El CONALEP.

La siguiente información fue rescatada de un texto llamado "Extensión y desarrollo del conocimiento." El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica – que en adelante llamaremos Conalep - es una institución educativa que aparece en 1978 con el fin de satisfacer la demanda de profesionales técnicos en diferentes sectores como el industrial, agrícola, comercial, administrativo, turismo, salud, a nivel medio superior. Su objetivo es el formar profesionales técnicos de nivel medio superior. Una característica de esta institución es que opera estrechamente vinculado con el aparato productivo - privado, de forma tal que su organización, planes, programas estén ajustados a los

requerimientos de la industria y para ello se estructura su visión y misión de la siguiente manera.

- **Visión:**

El modelo educativo es flexible y de calidad, articulado con los otros niveles educativos, con el enfoque de educación basada en normas de competencia, forma parte de una sólida cadena de educación tecnológica en el país, lo que permite el tránsito vertical y horizontal entre las diferentes instituciones educativas.

Está constituido por una red de centros de aprendizaje permanente para la vida y el trabajo. Cuenta con metodologías y tecnología innovadora de educación abierta y a distancia. Los servicios que ofrece son un factor importante que facilita el acceso al mercado ocupacional.

- **Visión 2006 del Conalep:**

El Conalep es una organización que cuenta con una estructura rectora para normar, coordinar y evaluar el desempeño del sistema federalizado y que, asegura la calidad de los servicios con la acreditación y certificación conforme a estándares nacionales e internacionales de los planes y programas de estudio, de procesos de vinculación social y de gestión, así como la certificación de competencias profesionales del personal.

El Conalep es una institución de vanguardia en educación tecnológica, capacitación laboral y servicios tecnológicos, con prestigio nacional e internacional, que promueve el desarrollo sustentable y una mejor calidad de vida para las y los mexicanos.

- + **Misión:**

Formar profesionales técnicos y prestar servicios tecnológicos y de capacitación para el trabajo, así como de evaluación para la certificación de competencias laborales, a través de un modelo educativo pertinente, equitativo, flexible y de calidad; sustentado en valores y vinculado con el mundo ocupacional para contribuir al desarrollo del país.

1.2.1.- CONALEP SANTA CATARINA.

El Conalep Santa Catarina para cumplir con la misión y visión planteados anteriormente cuenta con una política de calidad, objetivos de calidad y valores que son compartidos por todos los planteles de Nuevo León.

+ Política de calidad:

El personal de Conalep Nuevo León tiene como compromiso formar profesionales técnicos y proporcionar servicios de capacitación y asistencia tecnológica, que satisfagan las expectativas de los alumnos, del sector productivo y de la comunidad, mediante un sistema de calidad que asegure la mejora continua de los procesos internos.

+ Objetivos de calidad:

- ❖ Aumentar en un 2% la eficiencia terminal de los alumnos que no tiene condicionada su permanencia en el plantel con respecto al año anterior que fue de 42% aproximadamente – de 265 alumnos en el semestre septiembre de 2002 a febrero de 2003-, a 112 inscritos en el semestre actual, dentro de los primeros semestres.
- ❖ Cumplir con un 90% el programa Semestral de capacitación para desarrollar tanto las habilidades pedagógicas como técnica del Prestador de Servicios Académicos de acuerdo a las necesidades de la institución.
- ❖ Lograr el 90% de los Prestadores de Servicios Académicos asista a sus clases mínimo en un 80%.
- ❖ Incrementar el índice de titulación en un 0.55 con respecto al año 2002.

+ Valores institucionales:

- Respeto a la persona.
- Compromiso con la sociedad.
- Responsabilidad.
- Cooperación.

- **Comunicación.**
- **Mentalidad positiva.**
- **Calidad.**

1.2.2.- Carreras que imparte.

La Educación profesional técnica que ofrece Conalep se imparte mediante dos modelos educativos: el regular y el modular.

El programa regular se ofrece a los egresados de secundaria mediante un plan de estudios escolarizado de seis semestres. A partir de ciclo escolar 1997-1998 la oferta educativa comprende 29 carreras nacionales y 10 regionales, agrupadas en nuevas áreas de formación tecnológica:

- **Industriales:** Procesos de producción y transformación, Metalmeccánica y Metalurgia, Automotriz, Electrónica y Telecomunicaciones, Instalación y Mantenimiento de Servicios.

- **Servicios:** Informática, Comercio y Administración, Salud y turismo.

Cabe destacar que también a partir de dicho ciclo escolar, los estudiantes cuentan con la opción de acceder a la educación superior, al cursar una materia adicional cada semestre.

Por su parte, el programa modular permite cursar una carrera técnica acreditando de manera flexible los módulos que la componen. Además ofrece los servicios de capacitación, éstos permiten establecer una estrecha vinculación con el sector productivo, ya que se orienta a cubrir necesidades de los trabajadores en activo y de personas que desean incorporarse al trabajo. Este servicio se brinda en dos modalidades que son: Capacitación para y en el trabajo. Concretamente el Conalep

Santa Catarina comprende las siguientes carreras profesionales técnicas: Electromecánico, Química Industrial y Contabilidad Financiera y Fiscal.

La estructura curricular del modelo académico (regular que es el que mantiene esta institución) se integra en dos bloques: Formación básica y formación ocupacional; además de un programa de complementación de estudios para el ingreso a la educación superior (PROCEIS).

Formación básica: Proporciona al profesional técnico una formación científica y socio humanístico acorde con los objetivos del nivel medio superior. Comprende tres áreas que se caracterizan por agrupar diversas disciplinas relacionadas entre sí, a partir de sus objetos de estudio.

Cada área se divide en asignaturas que se extienden durante los seis semestres, los cuales ocupan un 30% de tiempo dedicado a la formación del profesional técnico. Estas áreas son: lenguaje y comunicación, ciencias naturales e histórico-sociales. Además se requiere cursar dos módulos ocupacionales: Calidad y planeación estratégica, Aseguramiento de calidad y mejora continua.

Formación ocupacional: La formación está encaminada al desarrollo de las competencias requeridas para la realización de actividades productivas en un área específica, de acuerdo con las tendencias actuales del ámbito laboral, así como las condiciones reales de los procesos de producción de bienes y servicios. Los módulos ocupacionales plantean la unidad entre la teoría y la práctica, esto es, se interrelaciona los contenidos teóricos mediante la realización de prácticas profesionales, las cuales permiten la aplicación de los conocimientos y competencias adquiridas, en situaciones reales de trabajo, con experiencias de aprendizaje en diferentes escenarios intramuros y extramuros.

La oferta educativa de Conalep Santa Catarina está agrupada en carreras industriales y de servicios. Carreras industriales: Electromecánica y Químico industrial. Carreras de servicios: Contabilidad financiera y fiscal.

1.3. - POBLACIÓN.

La población que cubre Conalep Santa Catarina, la mayoría son egresados de secundaria y algunas personas que ya están incorporadas al mercado laboral. Y debido a que es el único plantel en Nuevo León que ofrece dos de las carreras mencionadas anteriormente, tiene población de los diferentes municipios del área metropolitana como: García, Apodaca, Guadalupe, Monterrey, Escobedo.

Aproximadamente ingresan por semestre entre 250 y 300 alumnos. Durante tres años los jóvenes que ingresan son preparados para desempeñarse como profesionistas técnicos, recibiendo una educación tecnológica, científica y humanística; al término del tiempo establecido reciben su título y cedula profesional que los acredita como profesionistas técnicos (no son solo técnicos sino que tiene el carácter de profesionistas); además tiene la opción de obtener el certificado de bachillerato para ingresar a la educación superior.

1.4.- DOCENCIA A NIVEL TÉCNICO.

Debido a la demanda educativa de la población de todos los niveles sociales, surge la necesidad de un tipo al que pudieran acceder los miembros de las clases que no podían alcanzar la educación superior, a partir de la década de los treinta el gobierno creó escuelas de carácter técnico con el propósito de brindar una educación alternativa para las clases sociales antes mencionadas, no solo en el área urbana sino también en la rural. Con el avance tecnológico y científico el país impulsa la tecnificación, y sus esfuerzos no sólo comprenden la realización de grandes obras públicas, sino también la capacitación de sus recursos humanos para que estén en aptitud de participar en su desarrollo.

Un intento de lo anterior es que en 1964 dentro de la Escuela Nacional para Maestros aparece la carrera de profesores de centros de capacitación para el trabajo. Desde diciembre de 1966 la SEP la transformó e incorporó a la Dirección General de Enseñanza Tecnológicas Industriales y Comerciales con el nombre de Escuela Nacional de Maestros de Capacitación para el trabajo industrial. El objetivo de su fundación es a partir de la necesidad de preparación de jóvenes que a la vez que recibieran adecuada educación tecnológica, adquirieran una conveniente preparación pedagógica que los capacitara para ejercer la actividad docente e incorporarse de inmediato como factor de la producción a la industria nacional en creciente proceso de desarrollo, ya que ante la urgencia de imprimir un nuevo rumbo a la educación; con objeto de atender a la preparación de técnicos a distintos niveles que pudieran contribuir con su conocimiento al aprovechamiento racional de los recursos naturales y a facilitar el avance progresivo del desarrollo industrial, se encontró la educación con la dificultad que representaba el hecho de no contar con maestros especializados en actividades tecnológicas, habiendo tenido que improvisarlos. Surgió así la necesidad de crear un nuevo tipo de profesional de la docencia y consecuentemente la de fundar una institución adecuada que pudiera producirlo, como es el caso de la escuela que se describió.

Es así como la SEP establece la Enseñanza Técnica en todos sus niveles y mantiene su preocupación por revisar y enriquecer constantemente sus planes de estudio con la ciencia y la tecnología contemporáneas, para que por medio de sus propios técnicos alcancen las metas propuestas. Es necesario preparar a los recursos humanos necesarios para impartir este tipo de educación, actualizarlos con la pedagogía necesaria para llevar a cabo esta finalidad. Es ahí donde entra la pedagogía constructivista.

1.5. – PRINCIPIOS DEL CONSTRUCTIVISMO.

El problema que se pretende abordar es como ofrecer una formación integral a los jóvenes con una base constructivista en el proceso de enseñanza – aprendizaje, en la cual nos basaremos para impulsar la formación docente. El constructivismo destaca la

necesidad de profundizar el conocimiento del alumno con el fin de ajustar el proceso de enseñanza-aprendizaje a sus intereses y necesidades. Las estructuras del conocimiento no son copias de otras estructuras, el constructivismo como alternativa psicopedagógica postula que son construcciones más que copias. Establece que hay conceptos que se desarrollan con anterioridad al habla y a éstos se les llama preverbales o preoperatorios.

En el proceso E-A, el sujeto conceptualizado construye su propio conocimiento a través de la interacción con el entorno donde se encuentran los objetos, frente a los cuales la estructura cognoscitiva desempeña un papel determinado.

Su planteamiento central es que el conocimiento no es producto de una transferencia pasiva de la realidad cognoscible al sujeto cognoscente, implica un proceso complejo en el que proveniente del exterior se le da sentido a partir de las características del sujeto que aprende. El constructivismo se forma con principios de diferentes teorías: Gestalt, Piaget, Skinner, psicología Vigotskiana, Ausubel.

1.5.1.- Relación constructivismo - enseñanza.

Todo conocimiento nuevo se construye a partir de otro anterior, componentes socio-culturales y contextuales de la construcción del conocimiento. Interacción profesor-alumno / alumno- alumno frente al conocimiento.

Buscar situaciones, materiales, etc., que posibilite una interacción profesor-alumno en el que éste mediante una actividad auto estructurante construya sus conocimientos con la ayuda que aquél le proporcione. El docente adopta múltiples formas en la función del proceso constructivo del alumno, que depende del nivel en que éste se encuentra, de lo que ya conoce, de lo que desconoce, de las dificultades que enfrenta, de la actitud ante la tarea y de una multitud de factores a los que difícilmente puede hacerse justicia; prescribiendo unos cuantos procedimientos más o menos estandarizados de actividades didácticas.

El constructivismo aplicado a la educación lejos de ser planteado como un conjunto de reglas y procedimientos que se aplican mecánicamente a manera de recetas, constituye una herramienta de reflexión, análisis e instrumento de indagación teórico - práctico, que abarca tanto al aprendizaje del alumno como a la enseñanza que imparte el docente. El maestro construye sus propias estrategias para ayudar a los alumnos. El aprendizaje tiene mayores posibilidades de riqueza cuando se realiza en interacción con otros sujetos. La concepción constructivista del aprendizaje no puede asignar al maestro el papel de mero espectador de desarrollo humano.

El quehacer docente está condicionado y exigido por la institución en que se ubica. Otra condición es que dicha práctica esta permeada más directamente por la conformación histórica del sujeto como maestro y que, en cierto modo, le crea expectativas hacia los sujetos que le actúan como alumnos. En el trabajo docente cotidiano se incorporan experiencias y saberes de origen histórico-profesional, esto es, por la historicidad de la práctica docente.

Pilles Ferry menciona *"la formación como función social de transmisión del saber, como suele decirse del saber hacer o del saber ser, que se ejerce en beneficio del sistema socioeconómico de la cultura dominante."*

Saber hacer implica: posesión de habilidades, posesión de conocimiento, transformación de actividades, cambio de visión de la propia práctica.

Algunos principios del constructivismo aplicados a la enseñanza son:

- La idea esencial del planteamiento constructivista consiste en ajustar la ayuda educativa al proceso de construcción del conocimiento de los alumnos mediante la interacción maestro-alumno / alumno-alumno.

- Los métodos de educación no son adecuados o inadecuados en sí mismos, sino en función de que la ayuda pedagógica del maestro se ajuste al máximo a la necesidad del alumno.

- El maestro debe esperar y aceptar diferentes respuestas, en función de diferentes niveles conceptuales y de significación.

- Las diferentes respuestas no deben ser consideradas como errores sino como aproximaciones.

- El maestro debe cuidar que el contenido tenga lógica y tomar en cuenta el conocimiento previo.

Los objetivos de este trabajo son: profundizar en conocimiento de la preparación de los docentes de Conalep y diseñar una propuesta coherente de formación y actualización docente desde la perspectiva constructivista. Desde esta propuesta constructivista se postula el aprendizaje significativo. Las características de éste son:

- ❖ El aprendizaje sea más duradero – quede guardado en la memoria a largo plazo.
- ❖ Deja a un lado los estímulos y respuestas propios del conductismo – aprendizaje mecánico.
- ❖ Relacionar el conocimiento nuevo con el previo.

Se puede diferenciar dos tipos de aprendizaje significativo. El aprendizaje significativo por recepción y el por descubrimiento.

"El aprendizaje significativo por recepción involucra la adquisición de significados nuevos. Requiere tanto de una actitud de aprendizaje significativo como de la presentación de material potencialmente significativo." (Ausubel, 1983)

Esto significa que el alumno debe poseer una mentalidad dispuesta para el aprendizaje, es decir, desear adquirir el conocimiento y guardarlo en su memoria a largo plazo por lo que no utiliza la mecanización; además que el material que se presente sea pertinente y se dé la posibilidad de relacionarlo con los conocimientos que ya tiene en su estructura cognoscitiva.

"El aprendizaje significativo por descubrimiento estriba en que el alumno descubre el contenido principal de lo que va aprender, es decir, debe descubrir el contenido por sí mismo, generando proposiciones que representen ya sea soluciones a los problemas que se le planteen o pasos sucesivos para resolverlos." (Ausubel, 1983)

En este caso, el alumno no es mero receptor del conocimiento, sino que se deben crear las condiciones para que acceda al conocimiento, por lo tanto la mayor parte

activa del proceso la desarrolla él, dejando al maestro como un facilitador, instructor que crea dichas condiciones, pero después se aparta para que el alumno construya.

Para lograr esta labor, los docentes necesitan estar preparados para crear estas condiciones que darán lugar al aprendizaje significativo en cualquiera de sus modalidades. Y para esto, se necesita saber el grado de preparación pedagógica con que cuentan el Prestador de Servicios Académicos de Conalep; esto formará parte del siguiente capítulo del presente trabajo.

1.5.2.- Tendencias en formación docente.

A lo largo de la historia se hacen presentes dos tendencias principales en la educación, ya sea como alumno o como docente, es decir, todas las personas aprenden a partir del esquema tradicionalista - conductista, ó de acuerdo a la familia que es la antítesis de la primera, gestaltismo y a ella pertenece el constructivismo.

Desde su aparición, aproximadamente en 1920, estas familias tratan de explicar el aprendizaje del hombre; sin embargo por un tiempo largo la familia más popular fue el conductismo, en donde se valorizaba la memorización, los castigos, los premios, los exámenes, las relaciones unidireccional (no existe interacción entre maestro y alumno) y prevalece el autoritarismo. Todo esto se veía impregnado en la práctica docente de la mayoría de los profesores en los diferentes niveles educativos; debido a que de esa manera eran formados en la Normal Superior ó en las aulas universitarias.

Poco a poco cobra importancia el gestaltismo y específicamente el constructivismo, en donde se cambia radicalmente los postulados conductistas por: ambiente agradable, relación bidireccional, alumnos activos, suprimen tanto castigos como premios, se complementa la evaluación con otras técnicas (observación, lista de cotejo, etc.)

Ahora remontémonos a los inicios de la SEP en 1921. José Vasconcelos como Secretario de Educación trató de llevar educación a todos los miembros de la población

debido a que el noventa por ciento era analfabeta. Para ello llevo a las denominadas Misiones Culturales cuyo objetivo era capacitar a los docentes tanto de áreas rurales como urbanas para el desempeño de su práctica docente; las misiones estaban formadas por un grupo de especialistas en diversas áreas – pedagogía, puericultura, agricultura, salud, nutrición, psicología – que permanecían por un tiempo dentro de la comunidad para formar al maestro y este a su vez transmitiría o aplicaría todo lo aprendido. ¿Cuál es la razón de la creación de las Misiones Culturales? La respuesta es sencilla, después de la Revolución uno de los ideales era precisamente el educativo ya que se buscaba consolidar al país, impulsar el desarrollo; esto no se cumpliría en un lugar en donde la mayoría de sus habitantes eran analfabetas. Una de las acciones era cubrir la población en edad escolar, pero se enfrentaron a varios problemas como por ejemplo el de los maestros por lo que se improvisaron profesores con aquellas personas que supieran leer y escribir; de alguna manera se resolvía esa dificultad, sin embargo aparece otra, los maestros no estaban preparados para enfrentarse a la docencia y esto repercute en la calidad educativa, por esta razón Vasconcelos crea las Misiones Culturales.

Debido a esta tradición pedagógica se formaron hombres acriticos, con poca creatividad; para cambiar esto hay que empezar con la formación de los maestros que son los que tienen a su cargo los hombres del mañana (para que éstos últimos alcancen un mejor desarrollo). Es por ello que debe impulsarse la formación docente bajo los principios del constructivismo.

1.5.3.- Una formación docente para un aprendizaje constructivista.

Toda formación docente para desempeñar satisfactoriamente su práctica educativa debe contar con un "espíritu misionero", como lo llamaba Vasconcelos, desempeñar su labor con gusto por su materia, y cómo va a lograr esto, solamente siendo un experto en su materia.

Uno de los principales problemas que adolece El Sistema Educativo Mexicano es que muchos maestros en los diferentes niveles educativos trabajan con materias o asignaturas que no son de su especialidad y por diversa circunstancias están cubriéndolas, lo que dificulta que sienta y/o transmita una emoción al estar frente al grupo. Para que un docente logre motivar o interesar al grupo, primeramente él se tiene que sentir atraído por su materia, además debe conocer de lo que está hablando ya que es muy difícil enseñar algo que no sabe. Sin embargo habría que mencionar una interrogante ¿es necesario que le maestro domine el conocimiento o es suficiente con solo poseerlo?

La respuesta la explica Frenstermacher: *"el aprendizaje es una consecuencia directa del pensar, es responsabilidad del alumno ya que ocurre dentro de la cabeza de él; por lo tanto lo que se aprende puede estar en la cabeza del profesor, en un texto, película, programa. La tarea del profesor no es necesariamente dominarlo y transmitirlo sino permitir que los alumnos tomen posesión del contenido donde quiera que se encuentre, aunque se tiene mayor éxito si el docente tiene dominio del contenido."* (Witrock, 1989)

De acuerdo a lo que maneja el autor no es necesario que el profesor domine el contenido, es suficiente que sepa donde encontrarlo y que la forma de hacerlo llegar a sus alumnos se la más adecuada. Aquí es donde entra en juego el aspecto pedagógico en la formación, capacitación, actualización docente.

Se puede decir que el docente no necesariamente tiene que ser un experto en su materia para desempeñar su labor, pero sí contar con las herramientas psicopedagógicas que le permitan facilitar el contenido (hacer transitar la información entre sus alumnos).

En la mayoría de las instituciones educativas, la planta docente está formada por especialistas en alguna rama, no obstante como parte de su formación profesional no reciben los conocimientos necesarios para estar frente a un grupo, ya que los preparan para enfrentarse al mercado laboral como: administradores, contadores, químicos, psicólogos, ingenieros, etc. Cuántas veces no se presenta esta idea en la cabeza de los alumnos y en ocasiones de la nuestra: el maestro sabe mucho, pero no conoce como

enseñarlo. Esta es la problemática o desafíos que hay que trabajar con todos ellos y no sólo en un nivel específico sino en todos, ya que esta problemática se hace presente en todos ellos. Y esto basado en una pedagogía constructivista en donde el alumno sea el punto principal del proceso y con mayor razón si se trata del área tecnológica que es la que nos interesa en este trabajo.

1.5.4.- Los grandes desafíos de la formación pedagógica.

A lo largo del tiempo se han realizado diversas investigaciones cuya finalidad es facilitar el proceso de enseñanza – aprendizaje, éstas varían dependiendo del nivel escolar que tiene que ver con las edades de los estudiantes. Un maestro de primaria no puede utilizar de la misma manera las estrategias utilizadas con los niños y llevarlas a cabo con adolescentes o adultos, es necesario adecuarlas tanto a la edad cronológica como la psicológica o cognitiva.

Existen estudios que explican el desarrollo cognitivo de los niños, que ayudan a determinar para que tipo de conocimiento están preparados y facilitan la enseñanza. También están los relacionados con los adolescentes, que muestran las dificultades que se presentan en esta etapa para lograr aminorarlos al momento de adecuarlos a la práctica educativa. Y por último, los que hablan de la educación del adulto en donde manifiestan que éstos tienen capacidades diferentes así como las características que debe poseer el educador de adultos. Todas estas aportaciones son con el fin de lograr cumplir con los objetivos planteado dentro de los programas educativos. Podemos decir que no existen métodos, técnicas, recursos diferentes para cada una de las etapas de los alumnos, lo que hace la diferencia es la adecuación y utilización de éstos de acuerdo a las recomendaciones planteadas por los autores.

Anteriormente hablábamos de herramientas necesarias que debe manejar toda persona dedicada la docencia – sin importar su área de especialización.

Algunas herramientas son:

- La psicopedagogía y didáctica: debe conocer las teorías del aprendizaje para saber cómo aprenden los alumnos y las variables que afectan al mismo. Así como los diferentes recursos auxiliares que utiliza para apoyar su exposición ya que no son universales, sino que se adecuan al contexto en que se llevan a cabo.

-Dinámicas de grupos: al interactuar con los estudiantes no se les conduce adecuadamente, las técnicas y dinámicas se vuelven tediosas debido a que no salen de las mismas durante todo el curso (además no son adecuadas para el tipo de conocimiento con que se trabaja) y esto porque no se conoce la gran variedad de estrategias grupales e individuales que pueden utilizar en clase. Incluso no permiten interactuar al grupo, es decir, que elaboren ellos mismos el conocimiento, lo que provoca que memoricen solo para el examen.

- Los exámenes es otro desafío, la construcción de éstos no es sencilla. La prueba es un medio utilizado en la evaluación, en donde se debe tener cuidado de vincular los objetivos planteados con el tipo de instrumento a utilizar, ya que necesita medir lo que realmente está expuesto en los propósitos y para ello es necesario conocer todas las diferentes pruebas que existen para escoger aquella que vaya de acuerdo al nivel y tipo de conocimiento que se quiere alcanzar.

- La planeación es otro aspecto que tiene que tener en cuenta todo docente, es importante saber como va a manejar la clase de acuerdo a una jerarquización de objetivos y actividades que sirven como base para trabajar en el aula.

A simple vista pareciera que la docencia es uno de los trabajos más sencillos y que basta con pararse frente a un grupo para ser profesor, sin embargo hay toda una serie de detalles que hay que cuidar antes de ingresar a un salón de clases como instructor o facilitador. Es aquí donde cobra importancia este trabajo, debido a que se pretende descubrir cuáles son las necesidades de formación pedagógica de los PSA (prestadores de servicios académicos) del Conalep Santa Catarina, todo con el fin de enriquecer el proceso de enseñanza – aprendizaje que se lleva a cabo en esta institución educativa, orientado en la pedagogía constructivista que es le modelo que cobra

CAPÍTULO II.

DIAGNÓSTICO DE RECURSOS HUMANOS EN LA DOCENCIA DE CONALEP SANTA CATARINA.

2.1.- CONCEPTOS GENERALES.

Antes de iniciar con la descripción de los recursos humanos con que cuenta Conalep, se tratarán algunos conceptos que es necesario aclarar.

Primero se retomará el concepto de currículo. Se hablará de la historia de su aparición y para ello tenemos algunas interpretaciones.

"El concepto currículum es creado en el contexto de la pedagogía de la sociedad industrial; sólo por una extensión arbitraria este vocablo se aplica a la organización del contenido temático en circunstancias históricas diversas a las de su origen. El empleo de este término puede crear confusiones." (Díaz Barriga, Ángel. 1982)

Con el fin de hacer más claro el concepto otros autores lo definen desde diferentes circunstancias. *"Currículum concebido como la lectura, escritura, aritmética, catecismo y cantos de himnos."* (Regan, 1972)

"El modelo de currículum esbozado por Platón en la república, preconiza música y actividades gimnásticas en su sentido más amplio... el trívium y quadrivium surgieron en gran medida de él." (Eggleston, J. 1980)

"Una interpretación más aceptable del surgimiento del término se da al reconocer la existencia de una crisis en la escuela estadounidense; que se deriva de una presión para la revisión del currículum proviene de los cambios drásticos en la tecnología y la cultura." (Tabba, Hilda. 1976)

Algunos elementos que hay que tomar en cuenta para la elaboración de currículum son: *"Diagnóstico de necesidades, formulación de objetivos, selección de contenidos, organización de contenidos, selección de actividades de aprendizaje, organización de*

actividades de aprendizaje, determinación de lo que se va evaluar, las maneras y medios para hacerlo." (Tabba, Hilda. 1976)

Otro modelo para la definición es: "A partir de especialistas, sociedad y alumnos se obtiene sugerencias para la formulación de objetivos: objetivos sugeridos; para la selección de objetivos se toma en cuenta dos filtros: de filosofía y Psicología; objetivos definidos; selección de actividades de aprendizaje; organización de actividades de aprendizaje; evaluación de experiencias; y por lo último se da la reiniciación del ciclo." (Tyler, R. 1973)

De acuerdo a las diferentes definiciones mencionadas podemos concluir que el currículo es la planificación que se realiza para cumplir con metas establecidas; podemos encontrarlo a nivel general, es decir un plan para una profesión, y a nivel particular que es el programa de una asignatura. En el segundo se presenta la problemática del currículo oculto que consiste en lo que realmente se hace en el aula, en algunas ocasiones existe diferencia entre lo que se tiene planeado, en lo establecido en los programas y lo que el docente realiza en el salón de clases; esto se debe a que se toma como punto de partida un currículo, pero es flexible, se va adaptando a las necesidades del grupo; otro factor es que en ocasiones los profesores no comprenden del todo los planes y lo llevan a cabo según su interpretación, como sucedió con el socialismo en la época de Lázaro Cárdenas.

"Una de las tareas de la escuela es que asume las responsabilidades de planificar y organizar el aprendizaje de los alumnos propiciando una dirección. La función de la enseñanza son las estrategias que adopta la escuela para cumplir con su responsabilidad, no equivale a instrucción, sino promoción sistemática del aprendizaje mediante varios modelos. Las estrategias de enseñanza consisten en entrenar al profesor en ciertas destrezas (planificación de la enseñanza y aprendizaje a base de principios).

Se han realizado tentativas para crear un currículo que el profesor no puede cambiar, planificados y contruidos de modo que éste no los deteriore. Sin embargo el currículo debe basarse en el perfeccionamiento del profesor, para propiciar, acentuar su profesionalismo. El desarrollo del currículo traduce ideas a posibilidades escolares y así el profesor fortalece su práctica comprobando ideas.

El nuevo currículo supone nuevas estrategias de enseñanza, así como desarrollo de nuevos contenidos. No basta la buena disposición para desarrollar nuevas estrategias sino un esfuerzo en común, bien organizado, de informarse e investigar." (Stenhouse, Lawrence. 1984)

Como Stenhouse lo expone a pesar de existir un currículo formal, éste necesita ir moldeándose de acuerdo a las condiciones del aula, grupo, tiempo, etc., ya que solo en el aula es posible desarrollar estrategias, tomando en cuenta que existen variables que afectan al proceso educativo como para permitir la generalización de recetas fáciles (flexibilidad del currículo – no es una receta). Es por ello la aparición de ese currículo llamado oculto que permite adecuar las estrategias, métodos necesarios para la consecución de los objetivos planteados. Cambia o se modifica la programación más no los propósitos del curso.

Según Stenhouse existen algunas fuentes de información para establecer la estrategia con la que diseñar y enseñar el currículo: psicología del aprendizaje, el desarrollo infantil, psicología social, sociología de aprendizaje, lógica de la materia, etc. Todas ellas tienen que ver con las herramientas necesarias para la práctica educativa detalladas en el capítulo anterior.

La programación educativa se puede comparar al modelo o teoría de aprendizaje del procesamiento de información, donde se maneja un input - output (entrada - salida); ya que implica insumos, procesos y productos. En una institución educativa se presentaría de la siguiente forma: el alumno (insumo – entrada) al pasar por un programa - cumplirlo- (proceso) y el nuevo conocimiento adquirido (producto). Esto sería que el programa es el proceso que lleva a los insumos (alumno) a una transformación o un cambio (conducta - estructuras cognitivas) que daría como resultado la apropiación de conocimientos (formación de recursos humanos que entrarán altercado laboral).

Por ello es de vital importancia la formación, el desempeño de los docentes dentro y fuera del aula, al momento de planear, para lograr esa transformación de los alumnos que serán productos para la sociedad (mercado laboral).

Se analizan estas concepciones para evidenciar que a pesar de que existen programas elaborados por las instituciones, existe una preocupación para determinar como llevar a cabo dichos programas, además otra preocupación es saber si éstos responden a las demandas tanto de la sociedad como de los mercados laborales y de los propios alumnos. Otra dificultad es conocer si se cuenta con el recurso humano que requieren las instituciones y si éstos corresponden a las expectativas de los alumnos.

2.2.- RECURSOS HUMANOS (PRESTADORES DE SERVICIOS ACADÉMICOS –PSA-)

El personal docente (que a partir de aquí llamaremos PSA) que conforma el Conalep Santa Catarina está compuesto por profesionistas en diferentes áreas, estas varían y van desde profesionistas técnicos hasta pasantes de maestría, de acuerdo a su grado académico es colocado en diferentes niveles establecidos por dirección general para otorgarle la categoría bajo la cual estará contratado; a continuación se hace una descripción de los mismos.

En la primera columna se presenta el número de los profesores que componen la planta docente, en la segunda se especifica el nombre, en la tercera la profesión y en la última la categoría.

Consecutivo	Nombre del Prestador Servicios Académicos	Profesión	Nivel académico
1	Alvarado González Victor	Ing. Mecánico	6
2	Argüelles Ávila Prisciliano	Ing. Administrador	5
3	Ávila Cardona Alfredo	Contador público	5
4	Ávila Dávila Fernando	Laboratorista Clínico Biólogo	6
5	Balderas De León Gerardo	Ing. Administrador	7
6	Castillo Gallegos Elizabeth	Lic. Sistemas	6

7	Del Angel Segura Ernestina	Lic. Psicología	7
8	Durán Hernández Juan Manuel	Lic. Relaciones Industriales	5
9	Galván Ramírez Angélica María	Químico Farmacéutico Biólogo	6
10	Garza Figueroa Carlos Gilberto	Ing. Mecánico	5
11	Guerra Saucedo Gerardo Martín	Técnico Mecánico Electricista	3
12	Lozno Sepúlveda Blanca	Contador Público	6
13	Maldonado Ríos Anacleto	Presbitero	5
14	Montealvo Veras Prisciliano	Ing. Mecánico Administrador	6
15	Morales Tovar Elizabeth	Ing. Químico	6
16	Navarro García Amado Eleuterio	Asistente de Relaciones Industriales	3
17	Nieto Ibarra Esaú Noé	Lic. Relaciones Industriales	5
18	Ojeda Contreras J. Jesús	Ing. Administrador Sistemas	6
19	Predaza Carlin Hortencia	Lic. Psicología Y C. P.	6
20	Ramírez Candia José Emilio	Ing. Mecánico	5
21	Rendón Estrada Gloria Rosario	Secretaria Inglés-Español	3
22	Rodríguez Calderón Javier	Ing. Mecánico	6
23	Ruiz Guerrero Martha Alicia	Lic. Letras Españolas	6
24	Salas Del Río Ana María Teresa	Lic. Pedagogía	7
25	Segura Fernández Raquel	Químico Farmacéutico Biólogo	6
26	Talamantes Torres Rosa Elva	Lic. Psicología	6
27	Treviño Cruz Juan Gaspar	Técnico Químico Ind.	3
28	Treviño Torres Elena Guadalupe	Contador Público	6
29	Valdivia Cantú Silvia Elizabeth	Contador Público	6
30	Vargas Moreno Cecilia	Lic. Psicología	5

Las categorías (niveles académicos, de acuerdo al cuadro anterior) están establecidas de la siguiente forma:

- Profesionista instructor (PC)

Requisitos: Título profesional a nivel licenciatura. Estudios de postgrado cuya duración mínima sea de 10 meses efectivos.

Equivalencia: Tener licenciatura, 15 créditos por cursos de capacitación y actualización pedagógica científica o tecnológica. Cinco años de experiencia profesional. Dos cursos complementarios anuales, indispensables para mantenerse en esa categoría.

- Profesionista instructor (PB)

Requisitos: Título profesional a nivel licenciatura.

Equivalencia: Pasante de licenciatura, 15 créditos por actualización docente. Tres años de experiencia profesional. Dos cursos complementarios anuales, indispensables para mantenerse en esta categoría.

- Profesionista instructor (PA)

Requisitos: Pasante a nivel licenciatura.

Equivalencia: Título o pasante de Técnico a nivel medio superior. Cincuenta por ciento de créditos de una carrera a nivel licenciatura. Diez créditos por actualización docente. Tres años de experiencia profesional. Dos cursos complementarios anuales, indispensables para mantenerse en esta categoría.

- Técnico Instructor (TA)

Requisitos: Título de una carrera a nivel medio superior. Dos años de experiencia en áreas de talleres y/o laboratorios.

Equivalencia: Estudios básicos y capacitación en el área de contratación. Diez créditos de actualización. Cinco años de experiencia. Dos cursos complementarios anuales indispensables.

Como se puede observar solo se cuenta con tres maestros en la categoría más alta – esto significa que tienen estudios de maestría–, sin embargo la mayoría de los prestadores de servicios académicos cuenta con la categoría anterior, es decir tiene

licenciatura, la anterior es la que agrupa aquellos docentes que son pasantes de licenciatura y por último son cinco maestros que se ubican en el área técnica.

Otro aspecto importante a resaltar es que la mayoría del cuerpo docente son profesionistas de ciencias exactas, contando con pocos de ciencias sociales y humanidades, por lo que se puede inferir que cuentan con poca información pedagógica para desempeñar su práctica educativa.

Esta inferencia surge ya que en los planes de estudio de este tipo de profesionales (ciencias exactas y/o tecnológicas) no se toma en cuenta aspectos psicopedagógicos ni didácticos en su formación debido a que su intención no es formar docentes, sino más bien profesionistas que responde a otro tipo de problemáticas en la sociedad, sin embargo estos criterios se pudieron adquirir a través de la experiencia aunque posiblemente con ciertas limitaciones, es por ello la necesidad de ahondar en las bases teóricas que poseen para obtener resultados satisfactorios.

2.3.- CRITERIOS PARA LA RECONTRATACIÓN DEL PRESTADOR DE SERVICIOS ACADÉMICOS AL SIGUIENTE SEMESTRE.

- Identificación y participación con la política y los objetivos de calidad del plantel.
- Resultados de la implementación y efectividad de la capacitación.
- Disponibilidad para trabajar en equipo y espíritu de servicio.
- Resultados de la asistencia y puntualidad semestral.
- Porcentaje de reprobación por parcial y al final del semestre.
- Resultados de Ceneval.
- Cumplimiento oportuno (semanal) del avance programático.
- Resultados de la evaluación semestral al desempeño docente.
- Resultado de visitas a grupo, talleres y laboratorios.
- Resultado del cumplimiento del programa de estudios.
- Cumplimiento de prácticas tecnológicas en talleres y laboratorios.
- Entrega oportuna de desgloses informativos.

- Entrega oportuna de exámenes parciales y/o nivelaciones.
- Entrega oportuna de listas de calificaciones al departamento de escolares.
- Total de alumnado según carreras a ofertar.

2.4.- NECESIDAD DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL.

Toda institución necesita someterse a un proceso de evaluación constante, es un ciclo (se considera un ciclo ya que no termina con la implementación de las acciones que se establecen a partir de las áreas de oportunidad sino que se necesita un seguimiento para visualizar los logros a partir de las propuestas y esto no se cierra, es decir vuelve a empezar en diferentes ocasiones) que hay que seguir para reconocer oportunamente las necesidades que demanda la sociedad.

Esto debido a que se ve a la escuela como un sistema, en donde los departamentos que la componen se interrelacionan de tal manera que si existe fallas en alguno, influyen en los otros, por lo que se necesita una planeación adecuada al momento de introducir cambios ya que éstos pueden interferir en la labor de los demás departamentos; por lo que si existen limitaciones en alguna parte del sistema puede afectar a la consecución de los propósitos de la institución y al momento de introducir variaciones o modificar el curso de algunos de ellos hay que prever que no afecte sustancialmente al resto.

Además en la medida de que toda institución educativa debe responder a las demandas de la sociedad y por ende de los mercados de trabajo debe estar constantemente sujeta a la evaluación para determinar si esta formando al capital humano necesario para satisfacer las necesidades de los sectores productivos.

La evaluación institucional permitirá conocer si se cuenta con el recurso humano que requiere la institución para conseguir las metas planeadas; esto es si existe el personal adecuado, los planes de estudio son pertinentes, etc.

Antes de continuar nos gustaría detenernos en varios problemas que adolecen actualmente al Sistema Educativo Mexicano: Al hablar de calidad educativa es necesario retomar otros conceptos que van muy ligados con este, pertinencia, equidad, eficiencia y eficacia. Daremos una breve explicación de cada uno de ellos.

- Calidad educativa: *"Se establece que gracias a la preocupación por alcanzar una cobertura mayor en todos los niveles se olvidan de la calidad. La principal crítica es en relación a la incorporación de profesores sin formación completa a pesar de que ya es posible integrar cuerpos académicos con personal plenamente calificado. Se toma como medida una política expresada en el programa de mejoramiento del profesorado en donde se establecen características con las que debe cumplir los docentes de carreras y se estipula que para escoger otro tipo de docente, los de asignatura, es necesario tomar en cuenta la calidad sobresaliente en la práctica profesional respectiva. Se hace referencia a la importancia que tiene la comunidad científica para que los egresados de todas las profesiones alcancen ciertos criterios racionales y el potencial transformador de la ciencia los lleven a todos los sectores donde laboran."* (Reséndiz, Daniel. 2000).

- Pertinencia: Es entendida como el grado de concordancia entre las necesidades que tanto los individuos como la colectividad aspiran a satisfacer con la educación y lo que ésta efectivamente les da. Daniel Reséndiz habla de dos desajustes con este criterio: Uno relacionado con las diferencias entre el contenido actual, deseable, necesario en programas específicos; y el otro con la insuficiencia –exceso- de matrícula en ciertas áreas de la educación lo que provoca que exista una demanda deficiente en humanidades, artes y educación no especializada. En relación a la última área trae como consecuencia que egresados de licenciaturas tomen plazas que son específicas para este tipo de profesional, repercutiendo en la calidad educativa.

- Equidad: es el grado de desigualdad de oportunidades que encuentran los jóvenes que desean acceder a la educación media y superior, independientemente de su condición socioeconómica.

"El inconveniente se presenta en el hecho de que el subsidio público beneficia a las familias de mayores ingresos por el hecho de que los hijos de los más pobres casi no llegan a ellas o las abandonan." (Reséndiz, Daniel. 2002).

-Eficiencia: la eficacia y eficiencia son los elementos que componen a la productividad, significa que toda labor debe desempeñarse bien y a la primera. Esto tiene que ver con la educación ya que si se prepara conscientemente a los recursos humanos, al momento de emplearse aumentaran la productividad. Por lo tanto se obtendrán alumnos mejor preparados y con las herramientas necesarias para responder a las demandas sociales.

Surge la interrogante ¿quiénes son los que forman a estos recurso humanos? Los maestros son lo encargados de la formación del capital humano que ocupará los empleos existentes en el futuro y por ello este trabajo se centrará en los prestadores de servicios académicos del Conalep Santa Catarina, se realizará un análisis que evidenciará las áreas de oportunidad para mejorar la labor docente, esto con la finalidad de contar con el recurso humano necesario para formar al capital humano que esta necesitando la sociedad y especialmente las empresas, ya que la labor que realizan los maestros se ve reflejado con los alumnos en su práctica profesional.

2.5.-EVALUACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

La labor docente es importante debido a que son ellos los que están a cargo de la formación del capital humano que se ocuparán en el mercado de trabajo y por lo tanto impulsaran el desarrollo de cualquier país. Entonces es evidente que se deben someter a una evaluación constante que permita identificar los logros y fracasos que obtienen.

Como ya se mencionó arriba, los recursos humanos que se someterán al proceso de evaluación son los docentes (en el caso Conalep son denominados Prestadores de Servicios Académicos). Este proceso se llevara a cabo para descubrir cuáles son las áreas de oportunidad que hay que mejorar y se elaborarán propuestas para el establecimiento de un programa educativo para los docentes, con el fin de mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje. La evaluación se realizará a través de una contrastación entre el perfil del maestro que necesita la institución, de acuerdo a su política (misión, visión, objetivos), y el personal que conforma su planta docente.

Para ello se hizo una descripción de los docentes que forman parte de la institución, así como su nivel profesional; y a partir de la discrepancia entre lo ideal y lo real tendremos como resultado las necesidades de capacitación y actualización de dichos recursos.

Los recursos humanos en cualquier organización sea educativo o empresarial juegan un papel importante debido que es a través de ellos que la institución logra conseguir sus metas, la labor de diagnóstico facilita el tener un recuento de personal con el que se cuenta y no solamente en números sino conocer cuales son las habilidades, actitudes, conocimientos y aptitudes que poseen, para determinar las que hay que mejorar con programas educativos. Es por ello que se debe someter a evaluación el desempeño de los profesores, así como es importante el rendimiento académico de los alumnos, no es menos importante el logro que alcanzan los maestros gracias a los métodos, técnicas utilizadas y las bases teóricas necesarias para desempeñar su labor.

2.6.-MODELO DE INVESTIGACIÓN.

La investigación didáctica ha evolucionado para tratar de resolver las diferentes dificultades que se presentan en el salón de clases. Existen dos enfoques opuestos para realizar investigación educativa: el enfoque racionalista y el hermenéutico. El primero es cuantitativo y el segundo es cualitativo, estos responden a cada una de las familias que explican el aprendizaje: conductista y gestaltista.

Todo investigador, dependiendo de la concepción que tenga de aprendizaje, diseñará la forma de la investigación para encontrar solución a las dificultades del proceso educativo de acuerdo a su base teórica. A partir de dichos enfoques encontramos diferentes paradigmas (modelos) de investigación, algunos caben dentro del conductismo o gestaltismo.

-Paradigma presagio- producto.

El centro de investigación de este paradigma es buscar al maestro más eficaz de acuerdo a sus características personales. Por lo tanto el presagio es el maestro eficaz y el producto en una primera instancia es el rendimiento de los alumnos. Existen tres criterios para determinar al maestro eficaz: el juicio del alumno, el juicio del experto y el rendimiento académico. Sin embargo existen problemas al momento de definir rendimiento académico.

-Paradigma proceso- producto.

Este paradigma trata de buscar el método más eficaz para el rendimiento académico. La limitante al igual que el anterior no toma en cuenta los procesos que se realizan tanto al maestro como al alumno.

- Paradigmas mediacionales.

Los modelos mediacionales se centran en el estudio de los procesos que realizan ambos miembros del proceso educativo (maestro – alumno). Como proceso entenderemos lo que hacen antes - después de llevar a cabo las clases en el salón de clases, es decir, qué hace el docente antes de llegar al aula, qué hace el alumno después de la exposición del maestro, cómo realiza el proceso de aprendizaje.

- Paradigma ecológico.

Este modelo toma en cuenta los criterios anteriores, es decir, características del docente, métodos, procesos internos del alumno y docente; además integra otro factor que se descuida en los anteriores: el ambiente. Por lo tanto este modelo incluye cuantos fenómenos ocurren dentro del aula y no solo aquellos que pueden ser medidos u observados.

+ El modelo a utilizar es formar un método ecléctico, se retomarán variables de todos los paradigmas para encontrar los diferentes elementos que influyen en el aprendizaje (métodos didácticos, instrumentos de evaluación, relaciones maestros – alumnos,

maestro – maestro, planeación etc.) relacionados con la formación pedagógica de los docentes para dar como opción una propuesta de capacitación, actualización de los mismos.

2.7.- DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO.

Los instrumentos que se utilizan en cualquier investigación se pueden clasificar en cualitativos y cuantitativos, el elegir uno u otro depende de los objetivos o propósitos que persiga la investigación. A continuación se mostrará la clasificación y se hará la descripción, utilidad, ventajas y desventajas del instrumento que será utilizado en esta investigación.

Instrumentos de recopilación de datos para una investigación:

- Reuniones de grupo tipo corrillo.
- Comités.
- Tormenta de ideas.
- Planeación de carrera.
- Pruebas de desempeño.
- Simulación.
- Observación.
- Cuestionario.
- Encuesta.
- Lista de verificación.
- Técnica de las tarjetas.
- Centros de evaluación.
- Entrevista.
- Evaluación de méritos.

El instrumento que se utilizará es el cuestionario, a continuación se presentarán las características, ventajas y desventajas del mismo, tomadas del libro *"Manual para determinar necesidades de capacitación"* del autor Alejandro Mendoza Núñez.

CUESTIONARIO.

Descripción.

Un sujeto o grupo responde de manera personal a varias preguntas planteadas por escrito, ya sea que se escriban sus respuestas en una o varias líneas, o marquen algún signo convencional (cruz, punto, letra).

Material requerido: cuestionario.

+ Tipos de cuestionarios:

- Preguntas abiertas. Los cuestionarios de preguntas abiertas están estructurados en forma de interrogantes que exigen respuestas amplias de los sujetos. Las respuestas tienden a ser extensas, además cuando se aplica a diversas personas se presta para variadas interpretaciones por lo que se dificulta el análisis.

- Preguntas cerradas. Los cuestionarios de preguntas cerradas son aquellos en los que se requiere una respuesta breve ó se incluyen las posibles respuestas y sólo hay que marcarlas de acuerdo a las instrucciones establecidas.

Tipo de aplicación.

Es una técnica que facilita la aplicación colectiva, aun que puede ser individual; generalmente se escoge esta técnica cuando se requiere hacer una investigación a un número extenso de personas, para que sea más útil (economía de tiempo).

Número de sujetos.

Se puede aplicar a 200 personas simultáneamente, si se dispone de un local, por lo general los que puedan acomodarse en un salón. Otra característica es que puede ser presencial ó no, es decir, puede enviarse por correspondencia; sin embargo existe riesgo con esta modalidad ya que puede ser extraviada ó que no las regresen.

Destinatarios.

De preferencia los titulares de los puestos a los que se investigan, a los niveles de personal obrero, empleado, técnico y de supervisión, para obtener información respecto de sus propias necesidades.

Ventajas:

- + Es económico ya que puede aplicarse a un número mayor de personal simultáneamente.
- + Su administración es relativamente sencilla.
- + Puede confeccionarse según las investigaciones, ya sea un puesto completo o algunas áreas y tareas específicas.

Desventajas:

- + No es motivante para los investigadores.
- + No puede utilizarse con aquellos que no saben leer y escribir ó que tengan problemas con ello.
- + Existe posibilidad de que sean falseadas las respuestas, no solo inconscientemente sino hasta de modo deliberado.

Procedimiento de elaboración de materiales:

- Determinar las tareas o áreas de conocimiento que se va a investigar.
- Establecer el tipo de preguntas que se redactará.
- Elaborar las preguntas iniciándolas con palabras como: qué, en qué, por qué cómo, dónde, cuándo, cuáles.
- Definir los datos del encabezado que desea conocer y redactar las instrucciones.
- Revisar las preguntas para determinar su claridad, su corrección, y que explore los datos deseados. Hacer las modificaciones que se estimen convenientes.

- Transcribir el cuestionario y reproducirlo.

Procedimiento de aplicación:

- **Asegurar la asistencia y condiciones del local.**
- **Presentarse oportunamente.**
- **Explicar los propósitos del cuestionario y atender dudas y objeciones.**
- **Distribuir los cuestionarios y lápices, si éstos son necesarios.**
- **Leer los datos del encabezado y cerciorarse de que todos los sujetos estén registrando sus respuestas.**
- **Leer detenidamente las instrucciones y dar un ejemplo, si resulta pertinente.**
- **Preguntar a los sujetos si comprendieron las indicaciones.**
- **Supervisar el trabajo del grupo y auxiliar a quienes lo requieran.**
- **Recoger los cuestionarios y dar las gracias al grupo.**

Recomendaciones:

- **Procurar que las respuestas sean relativamente cortas, en caso de usar preguntas abiertas; muchas veces el análisis de respuestas largas resulta difícil.**
- **Plantear preguntas que estén al nivel de conocimiento de los sujetos.**
- **No utilizar lenguaje rebuscado, presentar preguntas directas y sin términos de difícil comprensión.**
- **Auxiliar a quienes tienen dificultad para escribir sus respuestas.**
- **Estimular a los sujetos que no se enfrentan con entusiasmo al cuestionario.**
- **Revisar los cuestionarios en el momento de recogerlos y pedir a las personas que omitieron datos que esperen durante unos minutos más.**

Habilidades requeridas por el investigador.

La aplicación del cuestionario es relativamente simple, pero su elaboración implica conocimientos especializados. El procedimiento es similar al utilizado en las pruebas de lápiz y papel.

2.8.- VARIABLES DE INVESTIGACIÓN.

Las variables que se someterán a investigación son: maestros, alumnos, métodos didácticos, estrategias de enseñanza, estrategias de aprendizaje, procesos de evaluación; ya que todas estas se relacionan con las capacidades psicopedagógicas que debe contar toda persona que se dedica a la docencia.

Estas variables desde la perspectiva constructivista rompen con el esquema tradicionalista – que hasta ahora prevalece en las instituciones escolares – esto equivaldría a ver desde otro punto de vista al docente y alumno, es decir, verlos como dos seres activos dentro del proceso en donde ambos construyen el conocimiento, ya que tanto alumnos como docentes obtiene aprendizaje al momento de llevar a cabo el proceso educativo.

Los métodos didácticos tiene que revolucionar en el sentido de que se deben construir a partir de las necesidades del grupo y no estar predeterminados con anterioridad, por ello es conveniente que el maestro conozca los recursos disponibles así como las dinámicas existentes para elegir las más adecuadas a cada grupo ya que no se pueden generalizar.

Las estrategias de enseñanza (forma de manejar o conducir la clase) varían ya que no es solo unidireccional, sino que puede ser más dinámica, no autoritaria, sin castigos, a diferencia de la tradicionalista.

Las estrategias del aprendizaje van más allá de la memorización ya que su objetivo es guardar los conocimientos en la memoria a largo plazo y para ello se necesita trabajar bajo el esquema del aprendizaje significativo.

Estas variables se analizarán a través de la aplicación del cuestionario en donde se establecerán preguntas que puedan responder a la interrogante: ¿cuál es el papel que desempeña el docente para facilitar el proceso de enseñanza – aprendizaje? Debido a

que la finalidad del presente trabajo es hacer una propuesta metodológica que reúna los aspectos pedagógicos que hay que desarrollar, específicamente, en los prestadores de servicios académicos.

2.8.1.- Demandas institucionales.

¿Cuál es el tipo de maestros que Conalep Demanda? En este apartado se describirá de manera general los perfiles de competencias que debe cumplir los profesores de Conalep para ser considerados como parte de su planta docente.

Niveles de competencia:

- Planear la programación de la clase.

- ❖ Elaborar planes de clase.
- ❖ Seleccionar ambientes para la práctica.
- ❖ Seleccionar estrategias y apoyos didácticos.
- ❖ Diseñar prácticas de taller o laboratorios alternativos.
- ❖ Programar, promover y organizar visitas y/o prácticas a empresas.

- Impartir las clases propiciando situaciones didácticas positivas y cooperativas que permitan retroalimentar el proceso enseñanza – aprendizaje.

- Usar el método de desarrollos de proyectos.
- Dirigir la realización de prácticas de taller, laboratorio y de visitas a empresas.
- Usar técnicas demostrativas, de simulación e individualizadas.
- Usar apoyos didácticos.
- Establecer ambientes didácticos apropiados para el taller o laboratorio (organización, disciplina, limpieza, cordialidad).
- Aplicar estrategias de motivación grupal e individual.
- Establecer relaciones interpersonales adecuadas.
- Dominar terminología técnica y claridad de expresión considerando el nivel de los alumnos.

- Aplicar diversidad de estrategias didácticas que faciliten la comprensión por sus alumnos de la significatividad lógica, cognitiva y afectiva del tema.
- Identificar dificultades interpersonales de los alumnos y tomar acciones para promover su superación.
- Controlar sistemáticamente los incidentes críticos ocurridos en clase.
- Usar equipos, herramientas y materiales, hojas de trabajo, manuales, tablas, etc.
- Retroalimentar el proceso de aprendizaje.

- Evaluar el aprendizaje.

- ❖ Realizar evaluación diagnóstica a los alumnos.
- ❖ Establecer criterios de desempeño en las áreas cognitivas, psicomotriz y afectiva.
- ❖ Elaborar y aplicar técnicas e instrumentos de evaluación del aprendizaje de conceptos, procesos y productos con base en la demostración.
- ❖ Efectuar el seguimiento del desempeño del alumno.
- ❖ Determinar y aplicar acciones remediales en el aprendizaje de los alumnos.

A continuación se presentarán las habilidades y actitudes que se valoran dentro de las diferentes asignaturas que conforman los planes de estudio de las carreras que ofrece Conalep (específicamente las materias generales).

Computación

Habilidades:	Actitudes:
Manejar correcto el equipo de cómputo.	Proactivo.
Detectar fallas en el equipo y sistemas, previniendo complicaciones.	Respeto.
Integrar equipos eficientes de trabajo	Empático.
Elaborar reportes, bitácoras.	Congruente.

Comunicación

Habilidades:	Actitudes:
Aplicar técnicas de comunicación.	Asertivo.
Identificar los aspectos gramaticales que afectan a la comunicación.	Empático.
Asertividad, liderazgo.	Respeto.
Trabajar en equipo.	Congruente.
Unificación de criterios.	Comprensivo.

Conducción grupal.	Tolerante.
Facilidad de palabra.	Puntual.
Manejo de procesamiento de textos.	Proactivo.
Técnicas de lectura.	Creativo.
Manejar círculos de lectura y compartir experiencias.	

Inglés

Habilidades:	Actitudes:
Elaborar anuncios clasificados en inglés	Proactivo
Identificar información de anuncios graficaciones en inglés.	Respeto.
Elaborar mapas y croquis con simbología y guía en inglés.	Empático.
	Congruente.
	Responsabilidad, creativo, puntualidad

Matemáticas

Habilidades:	Actitudes:
Interpretar los resultados obtenidos.	Critico – constructivo.
Interpretar las gráficas elaboradas para resolución de problemas.	Asertivo.
Elaborar formularios.	Congruente.
Manejar calculadoras.	Respeto.
Manejar software de matemáticas.	Empatía.

Valores - Actitudes

Habilidades:	Actitudes:
Manejar equipo de audio y video.	Respeto.
Integrar equipos efectivos de trabajo.	Congruencia.
Emplear la creatividad para el desarrollo del individuo.	Puntualidad.
Crear ambientes didácticos que motiven, faciliten y coadyuven al aprendizaje.	Honestidad.
Conducción de dinámicas individuales y grupales.	Empatía.
Manejo de software educativo.	Comprensión.
Pensamiento crítico - constructivo.	Tolerancia.
Liderazgo.	Humildad.

Estadísticas básicas

Habilidades:	Actitudes:
Manejo de software educativo.	Respeto, cordialidad.
Trabajo en equipo.	Puntualidad.
Conducción de actividades individuales	Congruencia.

y grupales.	
Manejo de lenguaje adecuado.	Tolerancia.
	Empatía.
	Asertividad.
	Proactivo.

Aplicaciones bajo ambiente gráfico

Habilidades:	Actitudes:
Manejo de software en informática.	Empatía .
Trabajo en equipo.	Comprensión.
Conducción en actividades grupales e individuales.	Tolerante.
Aplicar normas de seguridad e higiene.	Respeto.
	Puntualidad.
	Congruencia

Historia

Habilidades:	Actitudes:
Fomentar cultura de autonomía.	Respeto.
Manejar: software de historia, video, TV., rota folio, diapositiva.	Puntualidad.
Discernir información de historia regional.	Responsable.
Manejar medios de información.	Proactivo.

2.9.- ÁREAS DE OPORTUNIDAD.

En este espacio se manifestaran las diferentes áreas de oportunidad para los docentes del Conalep Santa Catarina, primero explicaremos los datos hallados con los alumnos y después los de los maestros.

+ Alumnos.

A partir de cuestionario aplicado a los alumnos se pueden resaltar algunos puntos importantes que reforzar en el maestro, de acuerdo a los conocimientos y habilidades que requieren, según la institución, para desempeñarse como docente en ella.

Las áreas de oportunidad para desarrollar la propuesta de un programa educativo no formal, en este caso de los Recursos Humanos de la planta docente, se basa en la

discrepancia que existe ente lo ideal –deber ser de cualquier puesto– y lo real –como se desempeña en el área de trabajo–; por lo que no limitaremos a presentar estas zonas de discrepancia.

En base a lo planteado en este capítulo, acerca de los conocimientos, habilidades, actitudes que deben poseer los docentes para su práctica educativa; las tareas que presentan discrepancia son: la utilización del material didáctico. Los instrumentos de evaluación, la extrapolación de conocimientos y la investigación.

En relación al material didáctico, hay que recordar que es un instrumento que auxilia la labor de ambos participantes del proceso, facilita la enseñanza y el aprendizaje. De acuerdo con los resultados, la mayoría de los maestros no utilizan material didáctico para presentar lo conocimientos que los alumnos van adquirir, dejando como principal auxiliar el pizarrón –recurso tradicional.

Hay que tomar en cuenta que en los grupos existen diferentes tipos de alumnos y los resultado que se obtiene con unos no se pueden generalizar a todos, una clasificación de ellos son: auditivos, visuales, kinésicos; una tarea importante que debe realizar el profesor, es buscar la manera de que el conocimiento llegue a todos los alumnos, por lo que necesita apoyar su labor docente con recursos que puedan llegar a todos los estudiantes.

El alumno visual necesita tener frente a él material que le ayude a organizar las ideas que el maestro expone, por lo que para comprender necesita leer por sí mismo el contenido. Un ejemplo es el alumno que a pesar que escucho un aviso dado al grupo por el representante, le pide el documento para leerlo ya que es importante para poder comprender lo escuchado.

El alumno auditivo es aquel que necesita expresar sus opiniones para rectificar lo que escucho y saber que organizó bien sus ideas de acuerdo a lo que el maestro quiso

expresar; por ejemplo, se identifica a este tipo de alumno ya que es el que siempre está preguntando en clase, él participan en más ocasiones que el resto del grupo.

El alumno kinésico es el que requiere poner en práctica lo planteado, ya sea a través de una actividad grupal; no se queda solo con la teoría sino que busca trasladarla. Este tipo de estudiante es aquel que apenas se da una instrucción y ya está formando los equipos para trabajar, es el inquieto del salón de clases.

Por lo tanto si el maestro no diseña recursos adecuados, no logrará influir a todos sus alumnos, quizás logre el objetivo con algunos -- todo dependiendo de la forma de presentar la clase -. Esto no quiere decir que el maestro tenga que utilizar forzosamente tres recursos auxiliares diferentes para el mismo punto, lo que debe hacer es una clase pluridimensional (si le podríamos llamar así) en donde se incluyan actividades como: Preguntas, ampliar la información con explicaciones, poner una dinámica grupal, etc.

Otra área de oportunidad son los instrumentos de evaluación, de acuerdo con la información de los alumnos, los docentes utilizan con mayor frecuencia las prueba de opción múltiple; sin embargo nos gustaría resaltar que este instrumento es uno de los que tiene mayor dificultad al momento de elaborarlo, por lo que no se debe tomar a la ligera su construcción ya que puede falsear la verdad y perder de vista el objetivo de toda evaluación que es: ver en donde se encuentra el alumno con respecto al conocimiento.

Este tipo de prueba es más adecuada para medir el aprendizaje complejo; por lo que no tendría caso elaborarlos para medir aprendizajes simples, ya que no se obtendrá el mayor provecho. Además si no este bien estructurado se puede prestar para la adivinación

Otro aspecto que debe cuidar el docente es la aplicación de los contenidos, es decir, que les ayuden a resolver problemas reales y mostrarle como pueden hacerlo, esto

tendrá mayor influencia para cambiar la actitud del alumno hacia la materia o los contenidos.

+ Maestros.

Es importante, para lograr el mejor desempeño en una organización, capacitar a los integrantes de nuevo ingreso (independientemente del puesto que vayan a ocupar) para que asimilen políticas, conozcan la misión, visión y contribuya al logro de éstas; en esta institución no se prepara a las personas de nuevo ingreso lo que provoca que desconozcan las políticas, metas y se sienta menos comprometidos con ellas.

Además se deben implementar técnicas - pedagógicas para el mejoramiento de la práctica educativa, pero los docentes no saben claramente si existen éstas o si las llevan acabo dentro del salón de clases sin saberlo, y si lo hacen es de forma empírica y no con una base teórica que las sustente.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Otros factores que se deben tomar en cuenta para la propuesta del programa de actualización, es que los docentes acudan a las capacitación con este tipo de programas, sin embargo ellos los clasifican como inadecuados; tomaremos esto como que no les ayudan a resolver las problemáticas a las que se enfrentan en el salón de clases, además los cursos se imparte por igual a todos los docentes, no teniendo algún tipo de capacitación para los maestro de una misma área, por ejemplo todos los contadores, químicos, comunicación , etc.

Otra agravante es la poca importancia que se le da a lo relacionado con lo pedagógico, es decir, se limitan a investigar, mejorar sus conocimientos en relación con la materia que imparte dejando a un lado lo psicopedagógico.

Una más es la consideración que tiene acerca de la evaluación, es decir su único instrumento para evaluar es el examen, sin embargo cada vez cobra relevancia el hecho que a través de los exámenes no se puede reflejar si el alumno realmente aprendió, por lo que hay que usar otros instrumentos que lo complementen, además el tipo de prueba utilizado es el de opción múltiple, sin embargo habría que cuestionar si puede medir todos los diferentes tipos de aprendizaje, es decir si es oportuno utilizarlo para todas los conocimientos y todas las materias.

Por otro lado los maestros presentan datos que contradicen lo encontrado por los alumnos (este fenómeno lo explica Alejandro Mendoza en su libro "Manual para determinar necesidades de capacitación", muchas veces las personas que ocupan los puestos pueden falsear la verdad para no tener problemas en el trabajo, por lo que ocultan detalles que pueden ser importantes para la construcción de un programa de capacitación o actualización efectivo y que realmente ayude a la consecución de las metas propuestas por la institución, es por ello la importancia de utilizar dos técnicas ó aplicarlas a dos sujetos diferentes que estén relacionados con la tarea a evaluar – en este caso son maestros y alumnos-).

Los docentes afirman utilizar recurso didácticos para su exposición, sin embargo los alumnos expresan que la mayoría de ellos no lo hacen, solo utilizan los métodos tradicionales como el pizarrón (que fue el más generalizado), el libro de texto -recurso que difícilmente puede generar o despertar el interés por los alumnos en las clases-; para ello hay que diseñar actividades dinámicas que apoyen la exposición y utilizar otros materiales.

De aquí parte la propuesta de que el maestro debe contar con habilidades básicas que le permitan desempeñarse eficientemente así como auto evaluar su práctica. y estas habilidades no se deben adquirir por la experiencia, o de acuerdo a como ellos fueron formados, sino en base a un preparación profesional que si no se obtuvo de estudiante a pueda obtener antes y durante su labor en alguna institución.

CAPÍTULO III

TENDENCIAS ACTUALES EN MATERIA DE FORMACIÓN DOCENTE EN EDUCACIÓN TÉCNICA.

3.1.- TENDENCIAS ACTUALES EN MATERIA DE FORMACIÓN DOCENTE.

Al hablar de calidad educativa forzosamente se tiene que abordar el tema de formación docente, ya que éstos son los responsables de transmitir el conocimiento a los que no lo poseen, y conforme a su preparación profesional será su participación para enfrentarse a las problemáticas del salón de clases repercutiendo en la calidad educativa.

Actualmente existe preparación para los maestro que trabajaran a nivel básico; pero ¿qué sucede con los docente de los demás niveles?, ¿existe alguna institución que los forme? Estas son cuestiones que hay que tomar en cuenta si lo que se busca es mejorar la calidad educativa del país.

A continuación se abordaran algunas tendencias en formación docente que realizan diferentes países para tratar de resolver el problema antes planteado; para de ahí establecer la necesidad de generalizarlo al caso de México. Aunque nos limitaremos a presentar tendencias para el nivel básico esto no significa que no se puede a extender a los demás niveles educativos.

La situación de estado Unidos.

Al cuestionarse sobre la eficacia de las escuelas, se realizaron reformas en diversos elementos: créditos, currículo; sin embargo aparece un elemento que cobra mayor fuerza, la profesionalización de la enseñanza. Ya no es suficiente con que el maestro

domine la materia ó la conozca, también es necesario que cuente con las herramientas psicopedagógicas para enfrentar las diversas situaciones con las que se puede encontrar en el aula, ya que tiene que responder a todas las necesidades de los diferentes tipos de alumnos que conforman su grupo. En la medida que el profesor cuente con mayor número de herramientas, la calidad de la enseñanza y por lo tanto del aprendizaje aumentará.

Las reformas que se realizan en Estado Unidos con respecto al problema son: *"elevar el nivel de formación profesional (cuatro años), lo que llevaría a eliminar los programas de formación undergraduate; la nueva formación abarcaría una preparación undergraduate en una determinada materia y a continuación un formación graduate en Ciencias de la enseñanza que debería llevar un grado de master, la nueva certificación de entrada para los profesores, y un prolongado internado clínico (modelo tomado de la profesión médica) en una escuela de desarrollo profesional."* (Rodríguez Marcos, Ana. 1995)

Otro elemento es *"introducir la jerarquización, eliminado el sistema en el que todos los profesores ocupan el mismo estrato y las diferencias de sueldos las marca la antigüedad y la credencial educativa."* (Rodríguez Marcos, Ana. 1995)

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

En relación a la primera reforma podemos resaltar la importancia que se le da a la preparación del maestro, ya no es suficiente con que se prepare en conocimientos relacionados con la(s) materia(s) que va a impartir, por lo que se incluye un período en donde recibirán las herramientas psicopedagógicas y didácticas que puede utilizar en diferente momento como por ejemplo: impartir la clase, diseño de programas y actividades, etc.

Otro factor que resalta la autora es la importancia de establecer otros criterios para ejercer la docencia y no sólo el haber terminado las materias que componen el plan de estudios, es decir, la necesidad de aplicar los conocimientos adquiridos en situaciones reales – lo que denominan Prácticum-, lo que permitirá ir modificando o adecuando dichos planes.

149432

Aquí es donde habla de la relación que debe existir entre escuela y universidad, de la comunicación con los docentes para resolver realmente las dificultades del salón de clases con mira a mejorar la actividad docente.

En cuanto a la segunda reforma, la jerarquización, se retoma que es un aspecto desmotivante para los docentes la situación de que todos posee el mismo nivel aún y cuando existan maestros que están mejor preparados, que realizan otro tipo de actividades además de la práctica docente (tutorías, actividades dentro de la escuela, investigación...); la propuesta que se hace es que se elimine la antigüedad para otorgar el nivel que ocupa cada maestro, para dar lugar a la preparación y desempeño como criterio.

El caso de Francia.

"La primera reforma en relación a la formación docente fue la de eliminar las Normales para crear los Institutos Universitarios de Maestros, en donde para poder ingresar a ellos se pedía como requisito tener una licence (tres años), en ella recibían los conocimientos relacionados con alguna área; la formación profesionalizadora, durará dos años, la recibirán en los Institutos, constará de partes comunes para todos los profesores de todos los ciclos y partes específicas en función del nivel en el que van a enseñar"(Rodríguez Marcos, Ana. 1995)

Como podemos ver en este país también se ha generalizado la importancia de crear instituciones que se dediquen específicamente a la formación de docentes, para que con ello cuenten con las herramientas necesarias para afrontar las situaciones en las escuelas tomando en cuenta las diferencias de los niveles ya que no son las mismas condiciones en uno y otro.

Inglaterra y Gales.

La formación de los profesores se divide entre dos instituciones: una encargada de la formación inicial de los profesores, complementada por una instrucción recibida en las universidades. Los alumnos repartían su tiempo entre las escuelas y las universidades,

pasaban algunos días en la escuela y otros en las universidades, dependiendo de las relaciones establecidas entre ambas instituciones. La formación comprende aspectos relacionados con las asignaturas (escuelas) y las bases psicopedagógicas (universidades).

España.

"Las instituciones en las que se forman los maestros son escuelas universitarias de primer ciclo. La novedad es el traslado de los maestros de las Escuelas Normales de magisterio a las Facultades de Educación, que imparten también las enseñanzas correspondientes a otras titulaciones relacionadas con la educación no solo de primer ciclo sino además las de segundo y tercer ciclo universitario"(Rodríguez Marcos, Ana. 1995).

Es decir, se integran a las universidades las instituciones de formación docente, en donde las materias son de tres tipos: troncales (comunes a todas las universidades); obligatorias propias de cada universidad; optativas, el alumno puede elegir. En las troncales para el estudio del magisterio son de tipos: comunes al título de maestro en todas sus especialidades, y propias de cada especialidad (incluyen las Didácticas específicas. Todas estas combinadas con prácticas y de iniciación docente en el aula; además de estas materias se incluyen las de formación psicopedagógica. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En todos los países vemos una marcada preocupación por elevar el nivel de formación docente como medida para mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje. Se empieza hablar de una profesionalización de la enseñanza que conlleva el asimilar conocimientos que van más allá de los relacionados con las materias, independientemente de las instituciones que imparten este tipo de educación.

Un aspecto que hay que resaltar es que piden a los maestros un licenciatura, ingeniería, etc., y además preparación relacionada con la enseñanza, aspecto que no se cubre actualmente con los maestros de nivel medio superior y superior en México ya que solo se pide un nivel de estudios ó un título en cualquier especialidad para desempeñarse como docentes.

Cabe aclarar que aunque la formación propuesta por cada país se refiere al nivel básico, se puede generalizar la importancia de la formación de los docentes para todos los niveles educativos, haciendo una diferencia en la preparación de acuerdo al nivel en que se va a trabajar, debido a que profesionistas ocupan plazas de maestros de educación básica en escuelas privadas y escuelas tecnológicas de nivel medio superior e incluso en las de estudios superiores sin contar con los criterios pedagógicos necesarios.

3.2- PARADIGMAS TÉCNICOS SOBRE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.

La enseñanza y el aprendizaje son dos procesos que juegan un papel importante en la educación, para mejorar ambos se tiene que partir de cómo se conciben. La finalidad del proceso educativo es que el alumno adquiera y utilice los conocimientos que recibe, por ello es importante cómo se definen y que tareas son responsabilidad de uno y otro concepto (de acuerdo al sujeto que representan).

La enseñanza implica transmitir, dar algo, se necesitan por lo menos dos personas; mientras que el aprendizaje es individual e implica apropiarse de los conocimientos. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Ambos procesos se interrelacionan "La inquietud por la enseñanza conecta de manera genérica con uno de los temas fundamentalmente planteados por la psicología: la explicación y el control sobre el aprendizaje, cuyo estudio pone de manifiesto la formulación de una serie de teorías o visiones sobre el aprendizaje, que referidas específicamente al aprendizaje escolar, constituye un conjunto de propuestas que tratan de explicar cómo el alumno puede captar, comprender, hacer significativo, asimilar mejor lo que el profesor trata de enseñarle." (Hernández, Fernando. 1993)

Por lo tanto el aprendizaje es individual, es decir, ocurre en la cabeza de cada individuo, el alumno busca las formas de adquirir los conocimientos; mientras que la enseñanza es colectiva, la tarea del docente es buscar la manera de transmitir los conocimientos y facilitar el aprendizaje.

3.2.1 Aportaciones acerca del aprendizaje y cómo influye en la práctica de la enseñanza.

¿Por qué se dice que las investigaciones sobre el aprendizaje repercuten en la enseñanza? Esto se debe a que la finalidad que busca el maestro es el aprendizaje de sus alumnos, aunque como ya se expresó en los anteriores capítulos no es una relación causa – efecto, por lo que las aportaciones que se obtiene sobre el aprendizaje, el saber cómo aprenden los alumnos, cuáles son los factores que lo inhiben, tipos de alumnos, etc.; les darán a los maestros una guía para planificar sus cursos y de esta manera cumplir con su labor.

A continuación se abordaran algunas teorías que explican al aprendizaje – ya se mencionaron algunas de ellas sin embargo se rescataran planteamientos no manejados.

“La explicación de cómo se realiza este proceso, ya no sólo en el ámbito de lo que podríamos denominar el desarrollo natural, sino en la búsqueda de cómo producir una mejor adaptación a la información que se recibe en la enseñanza formal, es una preocupación constante de todas las tendencias y escuelas psicológicas.”(Hernández, Fernando 1993)

Para seleccionar las diferentes visiones que aquí se reseñan sobre el aprendizaje y la enseñanza se basan en los siguientes criterios:

- a) Las repercusiones e influencias de los profesores en determinados modelos y teorías implícitas sobre el aprendizaje y enseñanza.
- b) Su grado de explicabilidad en torno a los aprendizajes escolares complejos.
- c) Su presencia en las actividades, tendencias de la reforma de la enseñanza.

-Teorías:

+ Aprendizaje como una actividad condicionada.

Este modelo explicativo del aprendizaje se realiza mediante la acción derivada de un condicionamiento, en donde se utiliza la ejercitación, el condicionamiento se da a través de la repetición de sucesos o actividades.

Todo aprendizaje es propiciado por un condicionamiento que proviene del exterior y obliga a un individuo a desempeñar una conducta; este aprendizaje implica el hacer cosas, pero no sabes por qué, para qué, cuándo debes realizarlas.

+ El aprendizaje conductista.

Una aportación a este tipo de aprendizaje la hace Skinner (derivada de los trabajos desarrollados por Thorndike). *“Cuando Skinner presentó sus descubrimientos se creía que si se podía argumentar la idea de controlar las consecuencias de un comportamiento, también era posible pensar en moldear a libre voluntad el comportamiento operativo; con lo que se le abrió a la enseñanza una nueva dimensión en el sentido de modificar el comportamiento conforme a un plan. En ese momento, la enseñanza considerada como tecnología o ingeniería mediante la definición de objetivos operativos de conducta, estaba recibiendo su Fundamentación. (Hernández, Fernando. 1996)*

El aprendizaje visto desde esta perspectiva se traduce a diseñar desde afuera programas basados en el condicionamiento (repetición) de actividades para que los alumnos aprendan conocimientos, este tipo aún prevalece en las escuelas, se caracteriza por ser tradicionalista: autoritario, unidireccional, etc.

La planificación de la relación entre enseñanza y aprendizaje se da partir de una secuencia de tareas, la autocorrección de cada estudiante con respecto a los diferentes pasos de la secuencia presentada por el docente, la conexión entre la generalización de una propuesta de aprendizaje programado hecho por un enseñante, la educación que lleva a cabo cada individuo según el nivel de progreso y de relación con la información.

+ Aprendizaje mediante penetración comprensiva.

Este consiste en resolver problemas ya no solo por estímulo – respuesta sino a través de una ocurrencia o intuición, comprender la situación. Es un tipo de asociación más no mecánica como las anteriores, es asociación intelectual.

Un requisito para llevarla a cabo es que el alumno tenga la disposición de responsabilizarse de la situación de aprendizaje que se le plantea. Desde esta punto se

le ve al alumno como un sujeto activo en el proceso de aprender, en donde tiene que reconstruir lo que aprende para hacerlo suyo.

+ Aprendizaje por descubrimiento.

El alumno tiene que encontrar por sí mismo las respuestas de las interrogantes que se le planteen, además necesita relacionar los conocimientos con sus ideas previas para lograr un aprendizaje significativo (que es más duradero). El énfasis de este enfoque es la prioridad que el enseñante descubra lo que el alumno está en disposición de aprender, es decir, el momento personal y cognitivo que vive frente a los conocimientos para a partir de él planificar y desarrollar la enseñanza.

Este modelo se fundamenta en las aportaciones de John Dewey (sobre el proceso de pensar articulado en torno a una serie de fases de aprendizajes, que son al mismo tiempo grados del proceso didáctico.) La enseñanza debe basarse en la acción, en la solución de problemas cotidianos, y en la creencia de que el niño(a) sólo aprenden aquello que descubren por sí mismos, aquello que investigan.

+ El aprendizaje como proceso constructivo.

Su objetivo principal es el estudio de cómo se realizan los procesos de aprendizaje que se encuentran relacionados con la edad, se vincula estrechamente con las estructuras cognitivas del individuo.

La fuente de conocimiento no se sitúa ni el objeto ni el sujeto sino en su relación interactiva, que ésta es la premisa importante de este modelo. La información presentada al alumno ha de ser reconstruida por éste mediante una experiencia interna, por lo tanto el aprendizaje consiste en un proceso de reorganización interna y depende del desarrollo cognitivo del individuo; la estrategia eficaz para alcanzarlo es la creación de contradicciones o conflictos cognitivos planteados al alumno.

Base fundamental de este tipo de aprendizaje: *“Todo conocimiento resulta de la reorganización de un conocimiento anterior y toda nueva adquisición que tenga la*

impronta de la novedad se pone en relación con lo que se adquirió previamente.”(Hernández, Fernando. 1996)

+ **Procesamiento de la información.**

Parte de la idea de que el hombre aprende de igual forma que trabajan las computadoras (máquinas), para ello la información que entra –input- tiene que pasar por una serie de procesos cognitivos para al fin obtener los conocimientos –output- ; las actividades cognitivas que el alumno realiza de acuerdo a esta perspectiva son: percibir, atender, seleccionar, codificar (en esta fase se logra guardar la información en la memoria a corto plazo), organizar (la organización implica lo que denomina Piaget asimilación y acomodación de la nueva información con la que ya está estructurada en la mente de cada uno) y la traslación, es decir utilizar el conocimiento en otras circunstancias diferentes a las que se realizó el aprendizaje- al llegar a esta etapa los conocimientos se guardan en la memoria a largo plazo.

+ **Aprendizaje significativo: recepción.**

Es otra modalidad del aprendizaje significativo (ya se mencionó las características del descubrimiento); este se presenta cuando hay un gran número de información que tiene que adquirir el alumno, para que la recepción sea significativa los conocimientos tienen que ser potencialmente significativos (importantes, interesantes) y relacionarlos de forma no arbitraria.

3.2.2.- Paradigmas de la enseñanza.

Para no dejar a un lado a la enseñanza, ya que hasta aquí se mencionan lo relacionado con el aprendizaje, trataremos dos de las aportaciones que se tiene acerca de la enseñanza; ya que ésta y el aprendizaje son dos procesos que van de la mano y las innovaciones en uno afectan al otro. Nos limitaremos a manejar las características principales.

+ Teoría de la instrucción.

Hasta ahora se habla de cómo aprenden los alumnos y las implicaciones de que conozcan esto los docentes al momento de programar sus cursos, en base a teorías que explican diferentes elementos del aprender. Las teorías de la instrucción buscan como organizar el aprendizaje. Trabajan en relación a lo siguiente:

- a) Propiciar que el alumno reciba de forma positiva el material que va aprender.
- b) Propiciar que el alumno reciba una estructura significativa que posea referencias ya conocidas por él o ella (que sirva como pauta para organizar y asimilar el nuevo material recibido.)
- c) Facilitar durante el proceso de aprendizaje que el alumno conozca y ponga de manifiesto la estructura significativa para asimilar la nueva información.

+ Teoría de la elaboración.

Al igual que la anterior presenta algunos criterios que debe tomar en cuenta el maestro al momento de planear sus sesiones de clase.

- a. Un procedimiento para presentar la estructura de contenido de disciplinas complejas. Cómo va hacer el maestro cuando tenga que trabajar con materia de difícil comprensión para los alumnos, es decir que les exijan más de lo que están acostumbrados a rendir.
- b. Un procedimiento óptimo para determinar la secuencia ideal de materias complejas.
- c. Un procedimiento para determinar la estrategia óptima de presentar materias complejas.
- d. Modo de organizar la instrucción cuando se aborda un material altamente estructurado.

Esta teoría es una organizadora del campo del saber, todo lo que tiene que ver con la estructuración del programa de estudio para que este se pueda cumplir con los diferentes tipos de alumnos. Esto plantea partir de un programa flexible que se vaya adecuando a las necesidades grupales y no que se aplique como receta infalible para todo los contextos.

3.3.- LA RELACIÓN DIDÁCTICA.

El aspecto didáctico media como un factor para facilitar el proceso de enseñanza – aprendizaje, es el puente que utilizan ambos procesos. Debe facilitar el trabajo del docente –transmitir conocimientos-, así como orientar la tarea del alumno –aprender dichos contenidos. Por lo que es necesario buscar a forma de que se lleve este proceso satisfactoriamente. Existen algunos paradigmas de investigación educativa que tratan de cumplir este objetivo. Estos buscan el elemento clave que facilita el aprendizaje. Describiremos algunos de ellos.

+ Paradigma presagio producto.

Consiste en la búsqueda del maestro más eficaz según sus características personales en relación con el rendimiento académico de los alumnos; por lo que se desconsidera los proceso cognitivos que realiza el maestro y el alumno. La formula mágica para el aprendizaje se centra en encontrar al maestro más eficaz, los problemas que presenta son: Ponerse de acuerdo a qué considera como eficaz (comentarios de los alumnos, mejorar la calidad, etc.) y que se entiende por rendimiento académico (calificaciones, comprensión, etc.)

Otra dificultad de éste es cual es el criterio que se utiliza para la designación de eficaz: los alumnos, expertos, maestros. No es muy específico en cuanto a los términos utilizado y cómo se llevará a cabo la investigación.

+ Paradigma proceso producto.

La clave del paradigma reside en buscar el método más eficaz para facilitar el aprendizaje. Se basa en la observación real del profesor en el aula, que es lo que hace para determinar cuales son las actividades, técnicas y recursos que se repiten y se les adjudica que en base a ellas se obtienen mejores resultados con los alumnos; sin embargo un comportamiento que se repita constantemente no significa que tenga buenos resultado, en cambio puede ocurrir una actividad una sola vez y tiene mayor

repercusión en el aprendizaje. Además entran en juego otro tipo de variables que pueden afectar como: tiempo, contexto, etc.

+ Paradigmas mediacionales: centrados en el maestro y alumno respectivamente.

La novedad de éste es buscar cuáles son los procesos internos que realizan ambos sujetos. Se toma al maestro como el único que realiza dichos procesos, su comportamiento es resultado del pensamiento, el objeto fundamental de la investigación son las variables que configuran el proceso de elaboración y ejecución de decisiones, la enseñanza como un proceso complejo, la tarea del maestro como procesador e investigador en la actuación docente son: planificación, comportamiento interactivo, capacidades que posee.

El alumno se ve como un sujeto activo y no pasivo, hace hincapié en los procesos humanos entre el estímulo dado por el profesor y los resultados de aprendizaje. El maestro y los materiales influyen en el resultado en cuanto activan respuestas de procesamiento de información.

La investigación trata de descubrir cómo los alumnos perciben las demandas de las diferentes tareas y la relevancia de los estímulos disponibles; cómo el alumno se implica en el desarrollo de los procesos que requieren tales tareas y los tipos de procedimientos mentales que utilizan para organizar el conocimiento.

+ La didáctica autogestiva.

Una respuesta moderna a esta interrogante, la maneja Alicia Vázquez Fuentes en su libro "En búsqueda de la Enseñanza Perdida", ella propone como modelo didáctico lo que llama Didáctica autogestiva, en donde la maneja como una de las mejores herramientas para desarrollar el aprendizaje en los alumnos.

La hipótesis que sustenta a esta didáctica son:

- ❖ Todo aprendizaje significativo implica una toma de conciencia y el papel del maestro es facilitar y compartirlo.
- ❖ La finalidad básica del aprendizaje es la participación autogestionaria y satisfactoria de la persona para su vida y el trabajo.
- ❖ Los factores fundamentales para desarrollarla en el aula son: la interexperiencia, las actividades operatorias, la formación con primacía sobre la información, y el desarrollo de la atención autodingida.
- ❖ El punto de partida y centro de la acción didáctica son: las necesidades de los alumnos.
- ❖ Las bases de la comunicación en el aula son: la congruencia y la interexperiencia.
- ❖ El compromiso y responsabilidad son resultantes asumidas por la toma de conciencia.
- ❖ El proceso de aprendizaje es autoformativo y por lo tanto autoevaluativo.

Dichos elementos constituyen la finalidad de utilizar a la didáctica autogestiva, a continuación desarrollaremos cada uno de los puntos de dicha propuesta.

– Todo aprendizaje significativo implica una toma de conciencia y el papel del maestro es facilitar y comprenderla.

“La relación didáctica se refiere a una forma de relación interpersonal compleja, muy próxima y empática, básicamente determinada por la intencionalidad de aprender centrada en una de las partes, y la intencionalidad de facilitar ese aprendizaje centrada en la otra, por lo tanto, la relación debe quedar establecida de tal forma que el aprendizaje y la enseñanza se articulen de una manera más continua, dicha articulación es la significatividad que para el docente tiene su tarea de enseñanza, así como para el estudiante su necesidad de aprender.” (Vázquez fuentes, Alicia. 1999)

Esto quiere decir, que para llevar a cabo con mejores resultados el proceso de enseñanza – aprendizaje es necesario que ambos sujetos que participan, retomen la importancia de su papel. El maestro tiene que estar consciente de que lo que realiza repercute directamente en el alumno. Cuestionarse el por qué está en la enseñanza, o

sea, si elabora su trabajo con agrado o desagrado; esto aunque parece ser de poca importancia afecta al proceso, porque quien lo realiza con agrado se verá reflejado en su desempeño como docente, tomando en cuenta lo que programa y propone soluciones a las problemáticas del salón, poner atención a sus alumnos –preocuparse por si sus alumnos realmente aprenden y no solo por terminar el programa establecido que marca la institución.

Desde este momento hay que realizar un esfuerzo por cambiar la actitud docente –concienciar– hacia la enseñanza. Esto es el comprometerse con su trabajo. Por parte del alumno es un hecho que si no tiene la actitud mental dispuesta para el aprendizaje, no lo va a conseguir. Si el alumno no toma conciencia y se pone la camiseta de estudiante (estudiar, hacer tareas, preguntar, etc.) por más que el maestro exponga su clase de la forma más dinámica y comprometida no se obtendrán resultados satisfactorios.

Es una tarea del docente crear esa actitud del alumno para el aprendizaje, y cómo lo logrará, interesando a sus alumnos por la materia, aplicar los conocimientos a situaciones concretas, cotidianas y laborales. De esa manera se genera una participación por parte de los alumnos.

– La finalidad del aprendizaje es la participación autogestionaria y satisfactoria de la persona para su vida y el trabajo.

Una de las condiciones primaria para aprender es, como ya se mencionó, la utilidad del conocimiento, es decir, que sea contextualizado. En muchas o la mayoría de las instituciones educativas se preocupan por transmitir información y los alumnos la asimilan aisladamente, lo que provoca que al egresar no saben como utilizarla. Desde la escuela se deben aprovechar los conocimientos y extrapolarlos a situaciones cotidianas y laborales a los que se van a enfrentar al terminar sus estudios.

– Los factores fundamentales para el desarrollo en el aula son: la interexperiencia, las actividades operatorias, la formación con primacía sobre la información y el desarrollo de la atención autogestionaria.

Los conocimientos presentados en el salón de clases tienen que partir de la información que se poseen de los alumnos, de esta manera se logrará despertar el interés por algo que desconocen o que tiene información limitada, con esto se tendrá una actitud más abierta al aprendizaje.

Además si se lleva a cabo la concretización de los contenidos, se está cuidando lo que llamamos contextualización (vinculación con la realidad), que los conocimientos no se queden en el plano teórico sino que se lleve a la práctica.

Otro aspecto que hay que tomar en cuenta es lo que el maestro quiere lograr con sus alumnos y también lo que el alumno busca, qué quiere formarse ó informarse. Muchas veces se confunde estos conceptos y se cree que la educación es mera información –recibir conocimientos, procesos, técnicas, teorías, etc.-; sin embargo va más allá de esto, uno de los principios fundamentales de la educación es que los individuos sepan hacer cosas y también el por qué y para qué las hacen, esto facilita la toma de conciencia por ambos participantes del proceso.

– El punto de partida y el centro de la acción didáctica son las necesidades de los aprendices.

¿Qué significa esto? Es muy sencillo, para que los recursos, métodos, auxiliares tengan una influencia positiva, deben partir de las expectativas que tengan los alumnos ya que permite que se involucren activamente en el proceso y tengan como resultado un aprendizaje óptimo. Un factor que hay que tener en cuenta en este criterio es que los alumnos y los grupos son diferentes, por lo tanto lo que funciona con unos no tienen los

mismos efectos en otros; de aquí se desprende la importancia de tomar en cuenta las necesidades de los grupos para buscar una didáctica que favorezca y estimule el aprendizaje.

– Las bases de la comunicación en el aula son. La congruencia, la empatía, el respeto, el diálogo incluyente y la interexperiencia.

¿Cuántas veces se escucha a los alumno decir, el maestro es regañón, no me cae bien por eso no entro a clases? Estos son aspectos que influyen en lo que manejamos como aptitud mental del alumno, y que inhibe el aprendizaje. Si no se crea un ambiente propio para el aprendizaje va a ser muy difícil que el docente cumpla con su tarea, facilitar el aprendizaje, y en lugar de ello lo dificulta. Algunos elementos claves para facilitar un ambiente de aprendizaje son: el respeto, esta es una cuestión elemental ya que el alumno no tiene por que sentirse amenazado por sus compañeros al momento de externar su palabra, se debe de tolerar los puntos de vista para de esa forma enriquecer el proceso y que los alumnos sientan seguridad para expresar sus dudas; un ambiente cálido donde se de la comunicación en ambos sentidos, donde no exista el autoritarismo excesivo por parte del maestro.

– El compromiso y la responsabilidad son resultado sumido por la toma de conciencia.

Si tanto el alumno como el docente tiene en cuenta cuales son sus deberes y los interiorizan, se logrará cumplir con las metas establecidas, ya que saben cuales son las ganancias que obtendrán, lo que provocará una actitud comprometida con el proceso; además que debe asumir la responsabilidad de sus actos, que se verá reflejado al finalizar el proceso.

– El proceso de aprendizaje seguido es autoafirmativo y por lo tanto autoevaluativo.

Generalmente se confunde a la evaluación con otro proceso, la medición; son términos con diferente significado aplicado a la educación y que por lo regular se toman como sinónimos. El objetivo de la medición es dar una numeración a la cantidad de información que el alumno retiene, lo que provoca que éste recurra a la mecanización para cumplir con esta expectativa que se tiene del proceso de evaluación, que se reduce a la medición. La evaluación tiene como meta dar una orientación a maestros, alumnos, padres de familia, de cómo va el proceso educativo, con ella se puede observar cuáles son las dificultades a las que se enfrenta los alumnos para conseguir los objetivos planteados, además conocen su grado de avance en el programa y remediarlo. Al maestro le permite reorganizar el programa ya que puede hacer una comparación entre lo propuesto y lo que se ha conseguido, en caso de existir mucha diferencia tiene que buscar las causas de ello.

La evaluación utiliza a la medición para emitir los juicios planteados arriba, pero hay que tener claro que es un medio y no un fin. Esta confusión se genera a partir de las exigencias de las instituciones para establecer números a lo que el alumno hace dentro del salón de clases; sin embargo debe cambiarse esa concepción si lo que se busca es que los alumnos construyan, interpreten y comprendan realmente los contenidos abordados. Una forma de lograrlo es utilizar otros medios que complementen a los exámenes, como las listas de cotejo, las observaciones individuales del desempeño en el aula, la participación, resúmenes.

Como se puede evidenciar a lo largo de estos siete criterios que se proponen en una didáctica autogestiva, se puede apreciar que el maestro tiene que cuidar muchos aspectos al momento de desempeñar su práctica, no solo es la transmisión de información sino que es más amplia su labor.

Existe un factor que parece cuestionar esta didáctica y la aplicación de todos sus criterios: el tiempo. En qué momento el maestro debe incluir todos los aspectos, si de

acuerdo a los reglamentos de las instituciones tiene que cumplir con un horario de clase que varía de 50 a 100 minutos y en ellos se debe llevar a cabo.

Es por ello que se hace latente la necesidad de preparar al docente para que cambie su perspectiva tradicionalista de las labores que debe desempeñar, hacia una que favorezca un aprendizaje significativo. Y este es el punto que prepara para el siguiente tema: la profesionalización del docente.

3.4.- LA PROFESIONALIZACIÓN DEL DOCENTE.

La cuestión principal es ¿qué es y qué funciones tiene el enseñante? Existen una gran variedad de concepciones al respecto. No encontramos con que pueden existir tantas concepciones sobre la tarea del profesorado como sobre la educación escolar. Las diferentes concepciones tiene que ver con tres criterios: su concepción sobre la enseñanza, el conocimiento y el alumnado. Algunas de ellas que tratan de resumir las características y tareas del docente son, según Fernando Hernández, el maestro como sacerdote, profesional, participante, burócrata.

El término que cobre mayor importancia y recibe más atención en la investigación sobre este tema y en los programas de formación es la consideración del docente como profesional; para efectos de este trabajo se tomara esta definición del docente. Esta postura trata de elevar al docente al mismo nivel o rango que tiene un abogado, publicista, arquitecto, etc., sin embargo ello implica una serie de dificultades que más tarde abordaremos.

Empezaremos con las exposición de las característica de este tipo con una interrogante ¿cuál sería la diferencia entre un profesionista de un aficionado? La respuesta es que el primero puede vivir de su actividad (cantar, bailar, construir, etc.) mientras que el segundo lo hace sin alguna remuneración (si la tiene no es bien pagado como en el anterior); un ejemplo de ello es alguna persona que le gusta cantar y lo hace

– no obtiene ninguna ganancia monetaria- mientras que existen personas que les pagan por cantar.

“Los factores que parecen susceptibles de acortar la diferencia entre un trabajo profesional y otro que no lo es son, entre otros son los siguientes:

- a) El trabajo no es de tipo manual.*
- b) Tiene un área de conocimientos definida.*
- c) Necesita una preparación especializada, normalmente larga.*
- d) Exige de entrada, cualificaciones reconocidas.*
- e) Se rige por un código ético.*
- f) Hay un cuerpo de control que admite o rechaza.*
- g) Se considera servicio público.”(Hernández, Fernando, 1996)*

¿A caso el docente no cumple con todos o la mayoría de los factores mencionados?, ¿Por qué no se eleva el rango del docente a profesional? Mencionábamos que existen implicaciones o dificultades que no permiten que se lleve a cabo, éstas tienen que ver con cuestiones administrativas, remunerativas, de control, etc., ya que muchas veces aunque se hable de libertad de cátedra, el docente tiene que someterse a reglamentos o programas que no fueron elaborados por ellos; otra dificultad es que esta controlada la entrada al trabajo, el sueldo percibido, son aspectos que el maestro no está en posibilidades de decidir. Otra idea que surge acerca de la idea del maestro como profesional de la enseñanza, tiene que ver con el tipo de comportamiento que desempeña, Hoyle (1988) hace una diferenciación entre profesionalidad restringida y amplia.

Profesionalización restringida posee las siguientes características: a) elevado nivel de competencia en el aula; b) está centrado en el alumno ó bien en la materia; c) tiene una elevada capacidad para tratar y comprender a los alumnos; d) obtiene una gran satisfacción de sus relaciones personales en la clase; e) evalúa el rendimiento según sus propias percepciones de los cambios producidos en el comportamiento y las realizaciones del alumnado; y f) asiste regularmente a cursos de índole práctica.

La profesionalidad amplia comparte las mismas características y se incluyen otras: a) Considera su labor dentro del contexto más amplio de la escuela, comunidad y la sociedad; b) participa en una serie amplia de actividades profesionales, por ejemplo, mesas redondas, seminarios, grupos de trabajo en los centros de profesores; c) se preocupa por unir la teoría y la práctica; d) establece un compromiso con algunas formas de teorías acerca del vitae y algún modo de evaluación. Sin embargo estas concepciones tendrán que ser contrastadas en la práctica, ya que cuanto más crítico sea el profesor en relación a su práctica y sea capaz de contrastarlo con el rendimiento del alumno, otros docentes u estudiosos, más probabilidades tiene de mejorar su actividad profesional y la práctica de la enseñanza.

Para lograr el desarrollo profesional del profesor es necesario que éste forme parte activo del pan, es decir, no solo como receptor de conocimientos que le dicen que va a mejorar su labor, sino como se plantea arriba, parte de un autoanálisis de la realización de su práctica; debe ser docente e investigador de las tareas que realiza.

Para esto tiene que participar en la resolución del problema cómo aprende él mismo y el alumno, cómo organiza el programa, cómo motivar al alumno, etc.; al ser partícipe de este tipo de indagaciones se compromete a lograr el objetivo de las actualizaciones o curso a los que participa –mejorar la práctica de la enseñanza.

3.4.1. Contribuciones a la profesionalización del profesorado.

En este apartado se presentaran algunos de los principios que ven al profesor como un sujeto que va más allá de mero ejecutor de lo que realizan los expertos en educación, de solo transmisor de las innovaciones en contenidos; éstos contribuyen a la profesionalización del mismo.

Primero mencionaremos las teorías implícitas del profesor como explicación de su actuación profesional. Esta idea parte de la visión de un sujeto activo ya que él es quien enjuicia situaciones, toma decisiones, define lo que es apropiado para cada ocasión y

expresa sus pensamientos, teorías a partir de sus acciones. Los maestros traen consigo una serie de conocimientos que adquieren a través de la experiencia ó de los libros y que empapan su desempeño docente, aún cuando ellos no se den cuenta de esto. Su labor tiene que ver con la concepción que tengan del aprendizaje, de la enseñanza, de la evaluación, etc.

Una propuesta de formación del docente debe partir de las necesidades reales que tiene el maestro y además comprender como ejecutarlas; debido a que él es quien las lleva a la práctica, debe jugar un papel importante en éstas y dejar de verlo como simple ejecutor ya que muchas veces no comprende de lo que se trata, lo que provoca que haga interpretaciones y las realice de la manera que cree más conveniente. Todo esto aminora la eficiencia de las reformas, o simplemente no se llevan a cabo, continuando con las formas tradicionales de llevar a cabo la enseñanza – aquellas que conocen y dominan a la perfección -, no contribuyendo a elevar la calidad educativa.

A estas concepciones organizadoras de la práctica que posee cada enseñante y que afecta sus decisiones en la programación, la actuación en clase, las evaluaciones y que guía el sentido de su práctica, se les denomina Teorías implícitas de la instrucción (enseñanza).

“El núcleo central que fundamenta las investigaciones sobre el pensamiento del profesor, gira en torno al descubrimiento de sus teorías implícitas, sobre todo en relación con sus supuestos pedagógicos y psicológicos, con sus estrategias de planificación, actuación, evaluación ó con los esquemas del procesamiento de información que utiliza para adecuar estos presupuestos y estrategias de la acción; dentro de una constante toma de decisiones. Estas informaciones se utilizan para analizar los procesos internos que el docente activa básicamente en dos momentos: cuando planifica y cuando interviene en el aula.”(Hernández, Fernando.1996)

La utilidad del estudio del pensamiento del profesor se ve reflejado en el conocimiento de las bases que utiliza al momento de planear, ya que es una de las bases principales de la enseñanza, si no se realiza adecuadamente, el resto de la labor será deficiente porque no contribuirá al objetivo que tiene la enseñanza. La mayoría de

los docente desconocen el proceso que se sigue al momento de planear y lo hace conforme a lo que consideran importante según su intuición sin tomar en cuenta lo que se quiere lograr con el alumno, en que área y a que nivel se quiere llegar dentro de ella. De acuerdo la taxonomía de los objetivos encontramos áreas diferentes que comprenden el aspecto psicomotriz, emotivo y cognitivo. El área que buscan desarrollar los docentes es el cognitivo, éste cuenta con niveles que van desde el conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, síntesis, evaluación –este es el orden de complejidad que pueden planear los maestros.

Otro aspecto relevante es la adecuación que debe hacerse de los conocimientos producidos por los expertos en educación o investigadores, es decir, en que medida los maestros utilizan las investigaciones realizadas para resolver los problemas que se presentan en la enseñanza ya que las aportaciones tiene como finalidad responder a las demandas de los maestros en este aspecto.

Surge una interrogante ¿por qué si se hacen investigaciones para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje no se ve mejoramiento en éstos? La respuesta no tiene que ver con que los enseñantes sea negligentes, o no las llevan a cabo, sino que lo que se investiga no se puede aplicar al salón de clases, ya que parten de situaciones fuera del aula y carecen de utilidad para el maestro, esto es que se realiza a partir de lo que se cree que son problemas para los docentes sin tener en cuenta la realidad. Lo que provoca que se lleven a cabo sin conocer los beneficios que se obtendrán con ello.

Aquí es donde entra una nueva aportación en relación al problema planteado, hay que ver al docente como investigador sobre su propia práctica profesional. Desde esta postura el papel de los maestros ya no es solo de instructor o transmisor de información sino de un crítico que está indagando en el conocimiento que presenta, organiza y estructura para la clase. Desde el punto de vista del maestro como investigador se presupone una integración de la teoría del aprendizaje y la práctica de la enseñanza, y esto se logra tomando como punto de partida la actuación docente, las relaciones que

surgen en salón de clases y que puede dificultar el proceso educativo, para que a partir de ahí se busque explicación y dar solución a esto.

Las innovaciones educativas no pueden partir del punto de vista de personas ajenas al proceso sino de los sujetos que está en contacto directo con la enseñanza. Por lo tanto se debe cambiar las concepciones tradicionalistas que se tiene del docente para verlo como un ser activo que influye directamente en la mejora de la educación.

Esto tendría como beneficios: comprender los cambios que se proponen y llevarlos a cabo, pero no como recetas infalibles que se pueden utilizar invariablemente con cualquier tipo de alumnos, para todos los diferentes aprendizajes y en todos los contextos, sino como propuestas flexibles que se van adecuando a las necesidades grupales; otro es el compromiso que se despertará por la labor de facilitar el aprendizaje y cambiar la actitud de los alumnos por una más asertiva a favor del mismo.

Todo lo manifestado hasta este momento en estas páginas da lugar para una propuesta de preparación profesional para aquellos que se encuentran desempeñando la actividad docente, invariablemente de que área del conocimiento provengan, a favor del proceso educativo y la responsabilidad que ello implica.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPÍTULO IV

MODELO DE FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DOCENTE PARA EL CONALEP SANTA CATARINA.

4.1. INTRODUCCIÓN AL MODELO. PROPUESTA.

En este capítulo presentaremos un modelo de formación y actualización docente; éste partirá de las necesidades encontradas en las opiniones de maestros y alumnos de la institución, en cuanto al desempeño de los profesores en el salón de clases. Tomando como referencia lo planteado en los capítulos anteriores, que la formación docente es muy importante para el logro de la visión y misión planteadas por la institución. Es por ello que resaltamos la importancia de tener en cuenta el punto de vista de los sujetos activos que llevan a cabo el proceso de enseñanza – aprendizaje, con la finalidad de cambiar la perspectiva que se tiene acerca de la capacitación y la vean como un proceso importante que realmente tendrá repercusión en su labor educativa, y no verla como mero requisito que cumplir, impuesto por la institución.

Al reconocer que hay que cambiar la concepción que se tiene del docente y resaltar la importancia del papel que juega en el proceso educativo, se plantea la propuesta de un modelo basado en el constructivismo destacando la importancia de la profesionalización. Toda formación docente, dentro de una institución como miembro integrante de la misma, debe abarcar tres grandes áreas: proceso de inducción, formación básica y actualización. Estas áreas tienen que ver con las diferentes fases de capacitación que existen dentro de las organizaciones, la inducción, la capacitación y el desarrollo (actualización).

El proceso de inducción es importante en cualquier institución, independientemente del tipo de servicio que ofrezca, ¿para qué sirve la inducción? Probablemente algunas instituciones no le dan la importancia debida a esta primera forma de capacitación; sin embargo ésta reviste un factor importante ya que cualquier persona que ingrese a la

organización necesita conocerla para comprometerse con ella y saber como él contribuirá al logro de metas planteadas. La información que se debe presentar en esta primera fase de capacitación es: política de calidad, misión, visión, habilidades necesarias para desempeñar el trabajo, prestaciones, sueldo, etc. Es importante que la reciba cualquier miembro de la institución sin importar el puesto que va a desempeñar, es decir, la deben recibir desde los ejecutivos hasta el intendente. Ya que cada uno juega un papel específico en el logro de las metas establecidas, de esta forma se puede lograr que se sientan parte de la empresa y de los alcances que obtengan.

La formación básica corresponde a los conocimientos, habilidades y actitudes que deben mostrar los integrantes del grupo, esto es las tareas que deben realizar dentro de él. En este caso nos limitaremos a los docentes, ¿cuáles son las actividades que hay que cumplir como facilitadores del aprendizaje?

Y por último la actualización que se requiere gracias a los cambios que van apareciendo en la sociedad. Es necesario contar con los nuevos conocimientos que aparecen, para responder a las nuevas demandas, esto se logra a través de la actualización. Aunque la capacitación, en cualquiera de sus modalidades, auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden auxiliar a la persona para cumplir futuras responsabilidades.

El programa de formación que se propone tiene como bases fundamentales: EL constructivismo – ya que abarca tanto al aprendizaje del alumno como a la enseñanza que imparte el docente, de ahí que en un capítulo I hablamos de esta pedagogía, de su relación con el proceso educativo –; la teoría de la enseñanza de la elaboración – que forma parte del constructivismo debido a que hace hincapié en la organización del conocimiento y en un currículo flexible; y la didáctica autogestiva – expone que el docente tiene un nuevo papel, el aprendizaje implica toma de conciencia, y otros temas que previamente se abordaron en el capítulo III- . La propuesta tiene como finalidad

cambiar la forma de pensar que se tiene acerca de la educación y los temas que formar parte del posible programa contribuirán a ello.

El esquema que representa los tres momentos de la capacitación que se debe llevar a cabo en la institución, así como los contenidos en cada uno de ellos, es el siguiente.

INDUCCIÓN	FORMACIÓN BÁSICA DOCENTES	DESARROLLO
<ul style="list-style-type: none"> - Misión. - Visión. -Objetivos departamento. - Prestaciones. - Deberes y obligaciones. - Sueldo. - Habilidades para desempeño del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> -Conocimientos y habilidades para desempeñar el quehacer docente. - Diagnóstico de necesidades grupales. - Redacción de objetivos. - Actividades de enseñanza – aprendizaje. - Evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> - En esta etapa se deberán abordar las necesidades institucionales que surjan en el transcurso de del desarrollo profesional, así como las inquietudes e intereses que tengan los docentes. -Innovaciones. - Tecnología apropiada.

Según Werther los beneficios que se consiguen con la capacitación son los siguientes:

- Como beneficia la capacitación a las organizaciones:

- Conduce a rentabilidad más alta y actitudes más positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización.
- Crea mejor imagen.
- Fomenta la autenticidad, la apertura y la confianza.
- Mejora la relación jefes – subordinados.
- Ayuda a la preparación de guías para el trabajo.
- Es un poderoso auxiliar para la comprensión y adopción de políticas.
- Proporciona información respecto a necesidades futuras a todo nivel.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.

- Promueve le desarrollo con vistas a la promoción.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- Incrementa la productividad y la calidad del trabajo.
- Ayuda a mantener bajos los costos en muchas áreas.
- Elimina los costos de recurrir a consultores externos.
- Se promueve la comunicación a toda organización.
- Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflicto.

- **Beneficios para el individuo que repercuten favorablemente en la organización:**

- Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones.
- Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

- **Beneficios en relaciones humanas, relaciones internas, externas y adopción de políticas:**

- ❖ Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos.
- ❖ Ayuda en la orientación de nuevos empleados.
- ❖ Proporciona información sobre las disposiciones oficiales en muchos campos.
- ❖ Hace viables las políticas de la organización.
- ❖ Alienta la cohesión de los grupos.
- ❖ Proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje.
- ❖ Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar y vivir en ella.

El objetivo principal de este capítulo es presentar las habilidades básicas de la docencia para cumplir con su labor en el aula, se maneja que para realizarlas es necesario que cuente con una preparación profesional y no que se lleven a cabo de forma intuitiva o empírica.

4.2.- DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES GRUPALES

Antes de hablar de necesidades grupales se requiere, forzosamente, hacer referencia a lo que es un grupo. El término grupo es vago, ya que existen conglomerados humanos que no lo son, existen algunos criterios o características que deben cumplir para ser considerados como grupos.

La diferencia entre un grupo y ciertos conjuntos o agrupamientos de personas que, aunque se hallan juntas físicamente, en números suficientemente pequeño para construir un grupo, no interactúan ó lo hacen solo de manera circunstancial, de tal modo que no llegan a establecerse una trama o estructura grupal (ejemplo: una fila en una institución bancaria). Dentro de los grupos se requiere la interacción de todos los miembros; son agrupamientos que permiten actuar "cara a cara", conocerse, reconocerse por sus nombres y sus identidades específicas. Para que haya un grupo no es necesario que predomine la solidaridad, la cooperación y un sentimiento de comodidad o bienestar; pueden existir grupos en donde el impulso mayor que los origina, es la carga agresiva dirigida hacia fuera, con alto grado de ansiedad en sus miembros; sin embargo no es la calidad de los vínculos sino el grado de interdependencia funcional entre los miembros los que otorga el carácter de grupo y marca la intensidad de la cohesión.

Algunas características que nos permiten identificar a un grupo de aquellos que no lo son, las propone Telma Barreiro, 2002.

"Un grupo es un conjunto de personas que tienen:

- a) Una interacción psicológica mutua y de conjunto, relativamente frecuente o aislada.*
- b) Una cierta historia (aunque sea muy breve) en común.*

- c) *Algún objetivo o interés compartido.*
- d) *Cierta noción subjetiva de pertenencia (conciencia de un nosotros).*
- e) *Una cierta trama vincular o interdependencia funcional, de manera tal que: las conductas, actitudes y reacciones de un miembro inciden de alguna manera en la de otros e incluso las relaciones que se dan en un diada o una tríada inciden en los vínculos con los otros miembros; existe una cierta normatividad o estilo de relación interpersonal dominante, un código compartido y cierta ideología o sistema de valores más o menos implícito, aceptado unánimemente o en pugna por imponer a partir de los sectores dominantes; se da una cierta distribución de funciones y lugares para los distintos miembros, lo cual implica cierta distribución del poder, a veces, cierta lucha o disputa por el mismo; existen ciertas fuerzas o tensiones en el grupo que colocan a éste en situación dinámica de movimiento, de transformación potencial permanente; la intensidad de la interdependencia está vinculada con el mayor o menor grado de cohesión grupal."*

Una de las características principales para poder decir que un conjunto de personas que interactúan sea un grupo, es que está organizado internamente, tienen un sistema de roles y otro de status; es decir, que existe una distribución de diversas funciones y una comparación del prestigio de cada miembro con el que tienen los demás.

No todos los grupos son iguales, la mayoría de las personas pertenecen a varios grupos, todos muy distintos, no sólo por sus actividades y objetivos, sino por el número de personas que pertenecen a ellos. A continuación presentaremos algunas clasificaciones de los grupos, que tiene que ver con los aspectos antes mencionados.

+ Pequeños y grandes grupos.

La razón de esta clasificación es por la repercusión que tiene el número de miembros, ya que aumenta el número de interacciones en el seno del grupo. Se consideran pequeños aquellos que tiene hasta quince miembros o como máximo treinta; y al que excede de estos números son llamados grandes. En los grupos pequeños el número ideal para trabajar, para que las relaciones no sean tan complicadas es de cinco o siete, los grandes se caracterizan por dar lugar a subgrupos internos, muchos de ellos de pequeño tamaño.

+ De contacto directo y de contacto indirecto.

Existen grupos en donde los miembros tienen un contacto cercano, es decir, se comunican sin ningún intermediario – cara a cara - ; mientras que otros no se establece este tipo de comunicación, sino que lo hacen a través de otros o de algún medio de comunicación (teléfono, escritos, señales, Internet). Al primer tipo se le denomina de contacto directo y al segundo de contacto indirecto; relacionándolos con la categoría anterior unos son pequeños y otros grandes grupos respectivamente.

+ Afectivos y utilitarios.

Hay grupos en los que los rasgos de la personalidad de cada miembro son un elemento primordial para su buena marcha. Que todos se lleven bien, tengan simpatía, es un factor importante, ya que es muy difícil interactuar con aquellos hacia los que se siente cierta aversión. Otros son grupos cuya finalidad no reside en el goce de la intimidad, en la satisfacción de hacer algo con los otros, o el mero hecho de estar juntos; en ellos lo que cuenta es el resultado y lo que hace cada integrante para lograrlo, de ahí que se denominan utilitarios.

+ Espontáneos y artificiales.

Grupos espontáneos o naturales son aquellos que se forman sin que sus miembros se los hayan impuesto; mientras que otros precisan de voluntad de creación, los vínculos son prefabricados, a ellos se les conoce como grupos artificiales.

+ Primarios y secundarios.

Los primarios son aquellos en los que a la vez son de contacto directo, afectivos y espontáneos, generalmente de tamaño pequeño; mientras que los secundarios son todos aquellos que son artificiales, de contacto indirecto, utilitarios, probablemente son macro grupos.

+ Informales y formales.

Desde el punto de vista de su organización, los grupos pueden estar organizados desde un modo formal, con reglas, una jerarquía explícita y reconocida por sus

miembros, en este caso se habla de grupos formales: instituciones, incluyendo la escuela. Otra posibilidad es que estén estructurados según unos roles, una jerarquía de status de carácter difusa y con unas reglas a las que se conforman sus miembros sin advertirlo; cuando la organización grupal tiene un carácter implícito, subterráneo o desapercibido por los integrantes, se habla de grupos informales: amigos.

Existen otras clasificaciones de grupos, en donde las características no están bien definidas, o pueden incluirse en varias categorías como es el caso de la clasificación de acuerdo al modo de acceso y permanencia: voluntarios – forzosos; mayor o menor facilidad de acceso: abiertos – cerrados; la duración y fuerza del vínculo: estables e inestables.

4.2.1. – Necesidades de grupo.

El grupo escolar, según las clasificaciones, pertenece a los grupos secundarios en donde existe un gran número de interrelaciones que pueden ser afectadas por diversas circunstancias que repercuten en el objetivo principal del grupo: transmitir y aprender conocimientos.

“En estos avatares de nuestra vida social, dentro de los grupos sucede que nos encontramos, a veces, ante situaciones conflictivas que debemos sortear. Esto nos pasa en ocasiones, también nos ocurre quizás con mayor frecuencia cuando estamos actuando como autoridad grupal. Así, por ejemplo, podría ocurrirnos que siendo profesores de un curso de enseñanza media, nos sintamos mal, hasta descolocados, si se produce una reacción fuertemente agresiva dentro del grupo y no logramos encauzar las actividades; si sentimos que hay desánimo o apatía entre los alumnos.” (Barreiro, Telma. 2000)

En un grupo, por lo regular, siempre existirán conflictos que afecten las interrelaciones, por lo que el líder – maestro – tiene que realizar varias tareas para tratar de resolverlas:

1. - Entender lo que esta ocurriendo: diagnosticar.
2. – Descubrir las causas, para planear un estrategia de resolución.
3. – Implementarla.

Tareas que a primera vista parecieran ser simple, pero qué acciones o en qué áreas el docente puede plantearse que existen verdaderamente problemas, es decir, en toda práctica se ve reflejado características del docente, bases teóricas, expectativas de los alumnos; cómo puede saber si lo que él considera como conflicto realmente lo es o sólo es algo subjetivo – problema de la objetividad.

Para poder operar más adecuadamente sobre una realidad grupal es importante tener un adecuado diagnóstico de ella, éste depende del marco de referencia y los supuestos subyacentes.

Para resolver esta problemática se puede recurrir a las diferentes teorías que hablan acerca de los fenómenos grupales; sin embargo no existe total unanimidad en los marcos de análisis. Estas perspectivas teóricas no son siempre entre sí, necesariamente, incompatibles, en algunos casos pueden llegar a ser mutuamente complementarias.

Algunas de estas teorías son: el enfoque sicométrico de J. Moreno; la corriente dinamista de K. Lewin; la escuela psicoanalista clásica; la moderna escuela psicoanalista francesa; escuela línea humanística de Rogers, etc.

Estas corrientes teóricas enfatizan con mayor interés distintos aspectos del fenómeno grupal; sin embargo se pueden rescatar aspectos o factores que abordan una u otra teoría y que sirven para el análisis.

De acuerdo a Telma Barreiro existen las siguientes áreas del fenómeno grupal que puede servir de punto de análisis para los docentes al momento de diagnosticar los posibles problemas y necesidades de un grupo:

- I. – Aspectos referidos a la autoridad, el liderazgo y el poder dentro del grupo.
- II. – Cuestiones referidas a los miembros en tanto individuos.
- III. - Los temas o asuntos del grupo como institución o superestructura.

- IV. – Lo subyacente grupal.
- V. - Vínculos
- VI.- Estilo vincular dominante.
- VII.- Aspectos objetivos o técnicos.
- VIII- El entorno.

Área I: Autoridad, liderazgo y poder.

Aquí se resalta la clase de autoridad que se lleva a cabo dentro del grupo y su influencia en las actividades que se desarrollan en él, dependiendo de si la autoridad es impuesta ó determinada por el grupo; en un grupo en donde existe un uso excesivo de autoridad por el líder, hace que el grupo se sienta presionado, se inhibe la participación de todos los miembro, no se trabaja libremente por temor a ser reprendidos frente a los demás.

En el grupo siempre existe un líder que trata de conciliar los intereses de todos los integrantes, éste tiene que facilitar las relaciones para lograr cumplir los objetivos planteados; no obstante surge una problemática más, el poder, es decir, la pugna por el uso de la palabra, la toma de decisiones, el control o influencia ejercida sobre los demás.

Esta área tiene que ver con el grado de participación que tiene los distintos miembros del grupo en su organización y funcionamiento, la posibilidad de una distribución realmente equitativa e igualitaria del poder. Muy ligado a esto está el clima de libertad que puede existir dentro de los grupos, que los miembros se sientan libres para actuar o expresarse ante los demás, incluida la autoridad.

Área II. – Miembros del grupo: roles, actividades, necesidades.

Hay que destacar que dentro de un grupo se encuentran personas diferentes que desempeñan diversos roles dentro de él. Cada uno de los integrantes manifiesta singulares formas de comportamiento; podemos encontrar personas que facilitan u obstaculizan las tareas de alguna manera, un claro ejemplo es que se burlen de sus

compañeros, hagan comentarios fuera de lugar, que los consideren menos en el grupo, o aquellos que no quieren trabajar colectivamente; lo que provocará que se cree un ambiente tenso, y las actividades o tareas no se desempeñen satisfactoriamente, ni de igual forma para todos los miembros. El líder o facilitador tendrá que lidiar con estos problemas que se pueden presentar y sabotear las actividades.

Otro aspecto son las necesidades, el problema estriba en poder conciliar las distintas necesidades que se presenta en el interior del grupo, ya que esta formado por varios integrantes y cada uno puede tener necesidades diferentes que quieren resolver, sin embargo se tiene que llegar a un acuerdo en donde las mayoría de ellas se satisfagan sin desviarse del objetivo del grupo.

Área III. – Tareas, objetivos, normas.

Lo relevante de esta área es el consenso o el interés común por el logro de ciertos objetivos, importa determinar si el grupo se propone cumplir las metas, si estas son impuestas o deseadas por todos, si está dirigida a obtener un producto que aportará beneficios para todos por igual ó habrá una distribución desigual.

Además si las normas que rigen al grupo fueron impuestas o se llegó a un acuerdo con todos los integrantes; esto repercute ya que si fueron impuestas por lo regular no se sienten comprometidos al momento de acatarlas. Un aspecto importante es que la mayoría de los adolescentes siempre están en contra de las etiquetas, reglas y normas establecidas por los adultos ya que consideran fuera de lugar o no las relacionan con su modo de ver y pensar el mundo. Se recomienda la participación de los integrantes en la formación de las reglas para de esa manera se sientan responsables de su ejecución.

Área IV. – El mundo de lo subyacente dentro del grupo.

Se ubican en esta área los factores que inciden en el grupo pero que no se hallan explícitos, sea por tratarse de circunstancias que algunos conocen y que mantienen

ocultas por temor. Es decir, dentro de un grupo aparecen factores que afectan las relaciones, que por alguna razón no se externalizan. Las cuestiones a tratar son: lo oculto – lo inconsciente; emociones e ideas con fuerza dinámica no expresada; conflictos latentes u ocultos; fantasmas – temores; vínculos secretos; deseos, odios subyacentes; tabúes grupales. Lo importante es determinar si es necesario que se hagan explícitas y tratar de resolverlas.

Área V. – Vínculos.

Se plantea el tema de las relaciones interpersonales entre los miembros del grupo. Cómo son las relaciones que llevan a cabo los integrantes, si existen rechazos por alguno de los integrantes, ya que para obtener mejores resultados es importante una buena comunicación por parte de todos, además que se sientan parte del grupo. Aquí se tratan temas como alianzas, coaliciones; atracciones – rechazos; simpatía – antipatías; dependencias unilaterales – dependencias recíprocas. Se habla de la razón por la cual se formó el grupo y de acuerdo a esta se da una clasificación.

Área VI. – Estilo vincular dominante.

Un tipo de cuestión que puede formularse en este ámbito frente a un grupo dado se refiere a la índole del clima grupal prevaleciente en él: si existe un estilo vincular dominante, si obedece a una matriz competitiva o cooperativa. Tipo de relaciones que hay dentro del grupo o la causa de ellas. Los índices son: existencia de una estructura vincular; grado de cristalización de la misma; rigidez o plasticidad; apertura para el cambio de roles; matrices vinculares o de comunicación, matriz competitiva y cooperativa; clima grupal, grado y factores de cohesión e integración; discriminación individual.

Área VII. – Aspectos objetivos de la realidad que condiciona al grupo.

Esto tiene que ver con las condiciones físicas en las que va a trabajar el grupo, si cuenta con los espacios adecuados, el mobiliario necesario para desempeñar las actividades, si el tipo de relaciones obstaculizan las labores, las clases sociales a las que pertenecen los integrantes del grupo.

Área VIII. – El entorno.

Todo lo que tiene que ver con el grupo, pero que esta fuera de él; si pertenece a una institución, cómo se inserta dentro de ella; como afecta la comunidad en las que se llevan a cabo las actividades, si contribuye a resolver problemas o demandas de la sociedad, etc. Los elementos a analizar son la institución, la sociedad, la cultura; de estas cuáles son sus demandas, presiones, y expectativas en relación al grupo.

4.2.2. – Diagnóstico de la situación.

Antes y durante le proceso de enseñanza – aprendizaje es necesario que el docente tenga en cuenta las necesidades del grupo, los posibles problemas a los que se enfrentará para poder ofrecer las soluciones y no desviarse de las metas planteadas.

Cuando se actúa dentro de un grupo muchas veces aparecen problemas u obstáculos que perturban la tarea y dificultan el realizar objetivos previstos, o simplemente impiden sentirse bien, generando sensación de malestar. Existen preocupaciones como: ¿Qué debo hacer frente a este grupo que no responde, o frente a este alumno rebelde que no se integra?

En estos casos es difícil dar una respuesta puntual porque depende de la situación peculiar de cada grupo; ayuda el conocer con cierto detalle la situación para realmente formular un diagnóstico acertado.

Para resolver esta situación se necesita que antes de programar un curso se tomen en cuenta los intereses que busca satisfacer el grupo, a partir de las necesidades individuales, del tipo de grupo y la razón por la que este se formó. Esto ayudará para que los alumnos se comprometan, no sientan las actividades o contenidos impuestos y no encuentren ninguna relación con lo que están buscando.

Toda programación debe partir de las necesidades de los integrantes del grupo ya que esto posibilitara tener mejores resultados al tratar de conseguir las metas, ya que

los alumnos serán más participativos y encontrarán una utilidad práctica a los conocimientos que se presentan, porque les ayudará a enfrentarse a las situaciones problemática o simplemente a enfrentarse al mercado laboral.

Las áreas presentadas anteriormente sirven como orientación a los docentes para saber buscar y encontrar las posibles fuentes que originan conflictos en el grupo y que repercuten en el logro de los propósitos. Se hace latente el conocimiento de éstas por parte de los maestros.

4.3. - MOTIVACIÓN.

La motivación es uno de los factores que inhiben o facilitan el aprendizaje, cuántas veces no se escuchan comentarios por parte de los maestros de este tipo: mis alumnos no están motivados, no se como hacer para despertar el interés de los estudiantes por la materia; y a los alumnos externar: el profesor no me motiva, sus clase son muy teóricas, aburridas, no le encuentra utilidad a esto, para qué me sirve esta materia. Son cuestiones que cada vez más se van generalizando y cobran mayor inquietud entre los maestros.

La relación entre motivación y rendimiento escolar es una cuestión que cobra mayor relevancia en el proceso educativo, se considera como una parte que caracteriza el proceso de aprendizaje.

Hay que planteamos una pregunta ¿qué es la motivación? Existen diferentes interpretaciones de este concepto; sin embargo comparten características que nos permite dar una definición que pudiera resumirlas: La motivación es un conjunto de fuerzas que impulsan a los individuos a alcanzar una meta, determinando su comportamiento, suele responder a una necesidad vital de las personas.

Tipos de motivación:

+ **Motivación positiva:** es el deseo constante de superación, guiado siempre por un espíritu positivo.

+ **Motivación negativa:** es la obligación que hace cumplir a la persona a través de castigos, amenazas, etc., de la familia o de la sociedad.

+ **Motivación de crecimiento personal:** los psicólogos creen que tiene la necesidad de desarrollar y adquirir competencia en lo que hace y de hacer realidad sus potencias.

+ **Motivación biológica:** energía que se deriva del estado de tensión generado por la aparición de una necesidad básica (hambre, sed, sueño, sexo).

+ **Motivación de rendimiento:** entendida como la descripción de las recompensas que podría recibir un estudiante y también un profesional, que son capaces de tener éxito en relaciones de competencia con sus compañeros. Se utiliza para reforzar la conciencia de que el individuo es mejor que los demás.

+ **Motivación de competencia:** que podría definirse como la satisfacción que se origina en la toma de conciencia de que algo se hace bien hecho.

Estas definiciones se pueden agrupar en dos grandes categorías:

1- **Motivación extrínseca:** cuando el alumno sólo trata de aprender, no tanto porque le guste la materia o carrera, sino por las ventajas que ésta ofrece.

Encontramos tres factores de la motivación extrínseca:

- a. **Regulación externa:** la conducta es regulada a través de medios externos tales como, premios y castigos.
- b. **Regulación introyectada:** el individuo comienza a interiorizar las razones de sus acciones, pero esta interiorización no es verdaderamente autodeterminada,

puesto que está limitada a la interiorización de pasadas contingencias; por ejemplo, estudiaré para este examen porque el examen anterior lo reprobé por no estudiar.

- c. Identificación: la conducta es juzgada importante para el individuo, especialmente, por lo que percibe como escogido por él; entonces la interiorización de motivos extrínsecos se regula a través de la identificación. Un ejemplo es, decidí estudiar anoche porque es algo importante para mí.

Las recompensas extrínsecas generales e individuales resultan eficaces para atraer a los individuos a las organizaciones y lograr que permanezcan en ellas; en el caso de la educación su objetivo es lograr acercarlos al aprendizaje; en el caso de los tipos de recompensas se encuentran, entre otras: las relacionadas con las notas, el miedo al suspenso, regalos que los padres hacen a sus hijos, por obtener una buena calificación.

2- Motivación intrínseca: cuando la persona fija su interés por el estudio o el trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, aspiraciones, y metas. Es un interés por la materia que se está aprendiendo.

Los motivos que mueven la conducta – ya sea extrínseca ó intrínseca – se pueden clasificar en básicos: ambición, nivel de aspiración, hábitos, actitudes; y los sociales: son producto de los factores ambientales, de la cultura y el medio.

Por lo tanto la motivación aparece como *“Una dosis de esfuerzo aplicada a diferentes actividades.”* (Kozéki.1985). El mismo autor destaca la importancia que ejerce tanto a la familia como a la escuela, en el estilo o tipo de motivación que de forma inconsciente incorpora y desarrolla el alumno. Por ejemplo, el que la familia ve los resultado más no el esfuerzo realizado por el alumno, que un maestro cree un marco de referencia competitiva en la clase, son actividades que el alumno interioriza desde pequeño creando su estilo de motivación.

Otros conceptos que influyen en el tipo de motivación que el alumno se forma son: auto concepto y autoestima. El auto concepto es la definición que hace el individuo a cerca de si mismo en relación con lo demás, es decir, se empieza a diferenciar del resto de sus compañeros a partir de sus habilidades, actitudes, conocimientos; lo que le permite establecer metas que pueda alcanzar, satisfacción que motivará a seguir planteándose nuevos propósitos. Es importante que los alumnos se conozcan para que no se impongan metas que estén fuera de su alcance y no afecte lo que los mueve a desempeñar actividades.

La autoestima es la valoración que hace el individuo de si mismo en base a los éxitos y fracasos alcanzados a lo largo de su desarrollo. Este término se relaciona con el anterior ya que si el alumno conoce sus límites no se planteará actividades que difícilmente alcanzaría y de esta forma no afectar el valor que tenga de si.

Si por el contrario se plantea metas difíciles, éstas generarán frustración y poca disponibilidad para ejecutar actividades similares. Otro elemento que atenta contra la autoestima es que: si al niño desde pequeño se le encasilla o etiqueta como fracasado, en poco tiempo terminará por aceptar que lo es.

Un auto concepto bien definido y una autoestima alta le permitirán a las personas desarrollar satisfactoriamente todas las actividades que realice, incluyendo el aprendizaje; además se mostrarán más abiertos a las críticas que le hagan y podrán modificar su conducta para obtener mejores resultados en lo que se desempeñe.

Una de las tareas del maestro es desarrollar la motivación, pero no la extrínseca que es producto de la coerción, sino de una intrínseca que ayude a formar una actitud positiva hacia el aprendizaje. ¿Cómo puede lograr esto el docente?

Existen varias aportaciones de diferentes autores que explican esta interrogante. Brophy (1988), por ejemplo, sugiere a los docentes la utilización de tres estrategias de carácter general:

- Destacar el valor y la importancia del valor escolar en la vida cotidiana, demostrar la utilidad que tiene los conocimientos y actividades que se llevan a cabo en el salón de clases (extrapolación – traslación) ya que una de las limitaciones de la escuela es que los alumnos memorizan los contenidos como si fueran recetas y si en los exámenes les cambian algún elemento no saben como resolver los problemas planteados, un ejemplo común es escuchar: es que yo me lo sabía con peras y no con manzanas.
- Demostrar y plantear al alumnado que se espera que cada uno disfrute del aprendizaje. Preparar un ambiente cálido en donde se maneje que el aprendizaje es una inversión valiosa. Una estrategia es vender la idea de que la materia es muy sencilla y presentar las ventajas de ésta, ya que así los estudiantes serán más abiertos y tendrán mayor disposición para el aprendizaje; si por el contrario empiezan diciendo que la mayoría de los alumnos reprueban porque es una materia difícil, lo que provocará es que los alumnos se predispongan al fracaso, al fin que nadie pasa esa materia.
- Plantear las pruebas de evaluación no como una forma de control por parte del docente sino como un medio para comprobar el progreso de cada estudiante. La evaluación por sí sola es un factor que inhibe el aprendizaje, ya que causa estrés, con mayor razón si se utiliza excesivamente, si se amenaza constantemente con bajar puntos con tal de tener orden dentro del salón.

El mismo autor propone tres estrategias específicas para desarrollar la motivación intrínseca.

- Explicitar al alumno por qué considera interesante un tema o ideas para que el alumno se preocupe por encontrar una finalidad personal en lo que va estudiar. Esto implica presentar a los alumnos temas, tareas, o problemas que despierten interés.

- Crear suspenso, estimular la curiosidad, mediante la presentación de paradojas, contradicciones, incongruencias; generar el aprendizaje por descubrimiento, la mayoría de los estudiantes están acostumbrados a recibir toda la información en las manos, lo que provoca un ambiente de apatía y monotonía al momento de la clase.
- Ayudar a los alumnos a adquirir una mayor conciencia de sus propios procesos y dificultades para el aprendizaje; para esto es necesario cambiar la concepción de la evaluación hacia una que le permita conocer su grado de avance y las causas de los problemas que no le permiten aprender. Esto se logra desarrollando actividades de reflexión donde los alumnos preparen el camino para adquirir la información.

Algunas otras estrategias para fomentar este tipo de motivación (intrínseca) son:

+ Estructurar las formas del aprendizaje de tal manera que se favorezca el éxito de los alumnos, asegurando que estos aprenderán realmente el nuevo material, solucionarán los problemas y entenderán los principios propuestos.

+ Crear un ambiente estimulante en el aula, diseñando actividades de aprendizaje atractivas e interesantes. Los profesores deben animar a sus alumnos a ser discentes activos, proporcionando situaciones y materiales de aprendizaje interactivos.

+ Diseñar actividades más allá del potencial real del alumno. Se tiende a diseñar las actividades y el material de forma que el nivel de dificultad esté un poco más allá de la competencia real de los alumnos, pero sin que llegue a resultar muy difícil.

+ Evitar el uso de recompensas extrínsecas a la tarea. Esto puede ocasionar una cierta dependencia del alumno por las recompensas, impidiendo generalizar su aprendizaje a situaciones en que no encuentre recompensas extrínsecas.

Por lo que se deduce que la motivación juega un papel importante en el aprendizaje, el papel del docente se centra en la creación de un estilo de motivación o la importancia de detectar los componentes de la motivación que predominan en cada estudiante como punto de referencia imprescindible para establecer un plan de acción.

4.4. – OBJETIVOS.

En este tema se tratarán los diferentes tipos de objetivos que se manejan en el proceso educativo. Hablaremos de objetivos que se deben tener en cuenta en la formación de personas que se dedicarán o se dedican a la docencia, así como los que tienen que ver con la planeación que hace el maestro para dirigir su práctica educativa.

En la administración educativa se hacen presente cuatro fases: planeación, organización, ejecución y control; que se llevan a cabo para alcanzar objetivos y metas precisas mediante el trabajo de la gente y recursos de diversa índole. El proceso administrativo no sólo tiene que ver con los directivos de los planteles (macro planeación) sino también con la que hacen los docentes antes de entrar al salón de clases (micro planeación). Los maestros administran la forma en que van a llevar cabo las acciones dentro del grupo y para ello realizan las cuatro fases mencionadas anteriormente. Pasaremos a definir las, ya que de ahí vamos a desprender la importancia de los objetivos.

En la planeación se determinan los objetivos y los cursos de acción que deban tomarse; en la organización se distribuye el trabajo entre el grupo para establecer, reconocer la autoridad necesaria y la adecuada disposición de los recursos; la ejecución es la realización de las tareas por los miembros del grupo, de acuerdo a los planes y programas; y control de las actividades, para vigilar el cumplimiento de los planes.

“Estas fases se pueden llevar a cabo respondiendo a las siguientes interrogantes: planeación, ¿qué es lo que se necesita?, ¿qué cursos de acción deben adoptarse, cómo y cuándo deben seguirse?, esto tendrá como producto la determinación de objetivos, políticas, procedimientos y métodos; organización, ¿cuándo debe tener lugar las

acciones y quién debe hacer ese trabajo?, el producto es la división de trabajo, distribución del trabajo y delegación de autoridad; ejecución, ¿ por qué y cómo ejecutan sus tareas los miembros del grupo?, se obtendrá la jefatura, comunicación e incentivos; control, ¿ están siendo ejecutadas las acciones – cuándo, dónde, cómo- de acuerdo a los planes; el resultado de esta interrogante serán los informes, comparaciones, costos y presupuestos.” (Aguilar, José Antonio. 1979).

Aplicado al proceso educativo, el maestro es quien desempeñara las cuatro fases de la administración; él es quien debe establecer las metas que busca con sus alumnos, es el responsable de estimar los tiempos que se requieren para el logro de ellas, claro que en base al calendario escolar propuesto por la institución, es el encargado de llevarlas a la práctica y por último de controlar que todo se realice de acuerdo a lo previsto, así como de ir modificando las acciones conforme se requiera.

La planeación es la fase inicial, por ende tiene una importancia fundamental, a ella corresponde asegurar la adecuada orientación de las acciones, al establecer los objetivos y la determinación de la forma en que se han de utilizar los recursos. Con esto llegamos al punto principal de este apartado: los objetivos, éstos tienen un papel importante ya que si desde este momento de la planeación no se establece claramente a donde se quiere llegar, el resto de la planeación será inadecuada y los resultado que se buscan difícilmente se conseguirán.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

4.4.1. – Tipos de objetivos que se necesitan desarrollar en los docentes.

Si el objetivo de este trabajo es proponer un modelo de formación docente para Conalep Santa Catarina, no debemos pasar por alto el aspecto de los objetivos que se deben perseguir en dicha formación. Es en esta parte en donde abordaremos los diferentes propósitos de trabajar con las personas que conforman la planta docente de la institución.

Según Ana Rodríguez son tres clases de objetivos que hay que tomar en cuenta en la formación inicial de los maestros: objetivos en relación a los alumnos – futuros maestros

o personal que se encuentra desempeñando esta labor- , objetivos en relación al clima físico y social del aula y del centro, y objetivos respecto al perfeccionamiento profesional de los formadores de maestros.

- Objetivos en relación a los alumnos.

Lo que se tiene en cuenta en este tipo, es lo que se quiere lograr con las personas que se dedican ó dedicarán a la docencia; que conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas deben poseer. Se hace una distinción entre objetivos que tienen que ver con una formación general que no tiene que ver con alguna disciplina específica; y otros más particulares, es decir, de una materia: La Didáctica General.

Ana Rodríguez propone seis objetivos de formación general.

1.- Formar profesores psicológicamente sanos, creativos e intrínsecamente motivados hacia a la educación y la enseñanza. Esto se refiere a que los maestros deben poseer un estado mental sano, es decir que sean capaces de controlar sus emociones dentro del grupo, para que de esta manera no transmitan sus miedos, temores a los alumnos; además que sepan enfrentarse a las diferentes situaciones dentro del aula y resolverlas satisfactoriamente. De esa manera se sentirán seguros al momento de llevar a cabo su labor dentro del aula.

2.- Despertar en el futuro maestro la necesidad de afrontar de manera profesional la educación y la enseñanza. Estar conciente de la labor que realiza con los alumnos y someterse constantemente a una autoevaluación de su práctica para modificarla y enriquecerla, así como de las bases que la sustenta.

3.- Tomar en cuenta que la formación de un maestro es equivalente al tipo de formación que recibe cualquier profesional, es decir, que debe recibir conocimientos específicos que lo diferenciarán de una persona profesionista de otra que no lo es – como ya se mencionó en el apartado el docente como profesional.

4.- Formar un profesional reflexivo orientado a la indagación. El maestro no es solo un agente pasivo del proceso de enseñanza – aprendizaje que se limita a llevar a la práctica los descubrimientos o innovaciones educativas de los investigadores de la enseñanza, sino una persona que también puede realizar investigación o dar solución a los problemas que se presentan dentro del salón de clases; de esta manera se logra una integración entre la teoría del aprendizaje –investigaciones– y la práctica de la enseñanza – enseñar-. Formar investigadores que parten de las condiciones reales del aula y por ende tendrá mejores resultados las innovaciones presentadas para mejorar los resultados en el salón de clases.

5.- Preparar a los futuros maestros para la formación permanente. Resaltar a los estudiantes de que se vive en una sociedad dinámica en donde los conocimientos revolucionan constantemente, por lo que la formación que reciben en los centros educativos les servirán de base para llevar a cabo su labor docente, sin embargo es necesario que constantemente se pongan al día en lo relacionado con su profesión; para ello se requiere capacitarlos en la utilización autónoma de las fuentes de información que los mantendrá a la vanguardia y les permita ser más competentes en su trabajo.

6.- Favorecer el desarrollo de las siguientes actitudes: positiva de sí mismo; de autonomía intelectual; flexibilidad mental; de reflexión, crítica e interrogación permanente; de responsabilidad antes su propia formación; de búsqueda del perfeccionamiento continuo y del trabajo bien hecho; de respeto hacia otras personas, sean alumnos u otros compañeros; de ayuda respecto a sus futuros alumnos; de cooperación, al trabajo en equipo; de compromiso con los valores de la sociedad.

Los objetivos particulares tienen que ver con la Didáctica General. Estos se refieren a la forma en que el maestro debe transmitir los conocimientos de las materias que imparte. Aquí se resalta cuatro objetivos que hay que buscar desarrollar en los futuros maestros.

El primero consiste en presentar a la Didáctica General no como algo definitivo, hecho y acabado, sino como en continua construcción; las posibles soluciones o modelos que se presentan tienen que someterse constantemente a revisión, ya que no implican recetas mágicas que pueden trasladarse a cualquier situación y en cualquier contexto, es decir que no son universales.

El segundo tratar de mostrar los contenidos de esta materia de forma que los alumnos no la consideran contradictoria a la forma de actuación, sino como alternativas que existen para utilizar en diferentes situaciones y dependiendo de la problemática que se presente en su realidad educativa.

El tercero, la adquisición de un conocimiento teórico-práctico profundo de la enseñanza y del currículum como campo de intervención didáctica. Es decir que partir de las concepciones que el maestro posee en relación a estos dos aspectos será la manera en que planeará su actuar dentro del aula; tiene que ver con las bases teóricas que sustentan la práctica docente.

Y el último se refiere a la adquisición de destrezas abiertas de enseñanza por parte de los futuros docentes. El docente debe estar abierto a los posibles cambios que se presenten en el entorno en el que desempeña su práctica (contexto), esto es, en los conocimientos, teorías que sustentan su labor, así como en las dificultades que se presentan en la práctica, por ejemplo, que los problemas a los que se enfrentará no siempre son los mismos sino que cambian con los alumnos por lo que la forma de resolverlos tendrá que variar ya que no se obtienen los mismos resultados con diferentes alumnos.

Aquí se requiere la capacidad para utilizar técnicas de diagnósticos para delimitar las variables que inciden en la situación didáctica; capacidad de realizar un diseño-desarrollo curricular adecuada a la situación didáctica; capacidad para utilizar críticamente los diferentes métodos de enseñanza –aprendizaje y la tecnología educativa; capacidad para organizar y elaborar distintas actividades de aprendizaje

atendiendo a las características individuales de los alumnos; capacidad para evaluar el currículum, el rendimiento de los alumnos y su propia actuación docente; capacidad para analizar el sistema socio comunicativo generado en el aula para mejorar el clima del aula; capacidad para usar las fuentes de información y recursos disponibles; capacidad de diseñar y emplear instrumentos, técnicas y material didáctico; capacidad para analizar el contexto físico y socio-cultural.

Los objetivos antes descritos proporcionarán información acerca de que es lo que se debe tomar en cuenta al momento de capacitar a las personas que se dedican a la docencia, esto les dará las herramientas necesarias para salvaguardar cualquier dificultad que se pueda presentar en el transcurso de su labor, aumentando el grado de desempeño.

- Objetivos relacionados con la comunicación en el ecosistema del aula y en el centro.

Esto tiene que ver con la forma en que se establecerán las relaciones dentro del salón de clases, la manera de establecer la comunicación con los alumnos con el fin de conseguir las metas establecidas en el proceso educativo.

Los objetivos planteados en esta etapa de elaboración de objetivos relacionados con la formación de los maestros se refiere a: establecer un clima de aula que facilite la interacción bidireccional, cambiar la concepción unidireccional del tránsito de información, maestro-alumno; que los alumnos se sientan protagonistas de su propia formación; un ambiente cooperativo con los alumnos y los propios docentes que trabajen en la institución.

- Objetivos relacionados con el perfeccionamiento profesional de profesores.

Ver la formación docente como un desafío inacabado, en donde se requiere de la indagación para buscar la excelencia en los docentes; es decir, no basta con cumplir con los objetivos antes descritos sino que hay que integrar la noción de maestro – investigador que siempre esta a la vanguardia buscando mejorar la práctica educativa.

4.4.2.- Tipos de objetivos que busca desarrollar el maestro en sus alumnos.

Ya manejamos que el diseño de objetivos educativos en la planeación educativa es un paso muy importante, sin embargo la mayoría de las veces se pasa por él con gran ligereza y despreocupación, esto debido a la necesidad de que se cumplan con las diferentes asignaturas que cubren un plan de estudios determinado, sin importar quien lleva a cabo dicha materia. Es muy fácil determinar que maestro cumplirá con tal o cual programa, sin tomar en cuenta la redacción de los objetivos, se cree que el objetivo de cualquier materia es hacer que los alumnos se aprendan los temas contemplados en un programa analítico, sin que éste se concrete en el programa sintético; es decir, se pasa directamente a los contenidos sin tener en cuenta que se quiere lograr en esa materia, específicamente, con los alumnos.

Tomando en cuenta que de los objetivos se desprenden las demás actividades, como la estructuración del contenido, la organización del curso, los mecanismos y criterios de evaluación, el diseño de actividades, etc. No se puede tomar a la ligera esta fase, o en el peor de los casos saltarla.

De acuerdo a Zarzar Charur tenemos dos tipos de objetivos que se tienen que tener en cuenta al momento de la planeación de un curso: los formativos e informativos. Ambos complementan la función de la educación ya que ésta no solo se limita a informar a los alumnos en determinados conocimientos sino en crear las actitudes que necesitan para desempeñarse como miembros activos en la sociedad.

- Objetivos informativos.

Estos se refieren a la información con que el alumno entra en contacto durante un curso, y definen o describen el nivel o grado de apropiación que debe conseguir en relación con ellos. En este tipo se favorece el desarrollo intelectual ya que se limita a que el alumno se apropie de la información que se le presente.

Esta Clasificación que hace Zarzar Charur corresponde al área cognoscitiva de la que habla Bloom en la taxonomía que hace de los objetivos; en esta área encontramos varios niveles de aprendizaje, estos corresponden al grado de apropiación de los contenidos que realizarán los alumnos, es decir, hasta donde queremos que los alumnos lleguen o que hagan con la información que se les va a presentar.

De esta manera podemos hablar de seis niveles de aprendizaje: conocer, comprender, aplicar, analizar, sintetizar, evaluar. Dependiendo del nivel que se elija será el grado de complejidad del aprendizaje que se busca lograr con los alumnos. Queremos que solo conozcan la información, que la comprenda ó que la evalúe. Pasaremos a explicar cada uno de los niveles.

- Conocer.

Este es el nivel más simple de conocimiento, se limita a contenidos, cosas, ideas, teorías, que existen o existieron sin llegar a la comprensión de ellos. Incluye comportamientos y situaciones de exámenes que acentúan la importancia de las ideas, materiales, fenómenos, ya sea como reconocimiento o evocación. La acción de recordar es el principal proceso psicológico implícito. Esto implica que los alumnos solo tiene que recordar la información que se les presenta, por lo que la mayoría de las veces recurren a la memorización.

Tipos de objetivos: datos específicos, terminologías, hechos específicos, de las formas y medios de tratar con los hechos específicos, conocimientos de convenciones,

tendencias y secuencias, clasificaciones, categorías, criterios, metodología, principios, generalizaciones, teorías, estructuras.

Los verbos que el maestro puede utilizar para la redacción de los objetivos son: recordar, memorizar, enumerar, enlistar, definir, adquirir, etc.

- Comprender.

En estos se busca que los alumnos conozcan las causas que originaron dichos sucesos, son capaces de explicar la información que recibieron porque se llegó a una comprensión a fondo de lo visto. Se espera que los estudiantes entiendan lo que se les transmite y que puedan hacer uso de alguna manera, del material o ideas que contiene.

Se trata de desarrollar la capacidad del significado e intención del material. Los tipos de objetivos son la traducción, interpretación, extrapolación.

Los verbos que se manejan en este nivel son: traducir, predecir, captar, distinguir, extraer, estimar, etc.

- Manejar o aplicar.

La meta de este nivel es que los alumnos puedan realizar algunas actividades a partir de la información vista en clase, un ejemplo sería resolver problemas, realizar prácticas de laboratorio, construir algo, etc. Que los estudiantes apliquen sus conocimientos a circunstancias distintas de las que enfrentaron durante el proceso de instrucción.

Los verbos que se pueden utilizar en este nivel son los siguientes: aplicar, relacionar, emplear, elaborar, predecir.

- Analizar.

Este nivel subraya el fraccionamiento del material en sus partes constitutivas, la determinación de las relaciones prevaletentes entre dichas partes, a comprender de qué manera están organizadas. Tiene que ver con el contenido así como en la forma. Encontramos tres tipos de objetivos, identificar elementos, relación entre ellos,

reconocer los principios de organización. Los verbos que se utilizan son: distinguir, reconocer, comprobar, analizar, inferir.

- Sintetizar.

Reunión de los elementos y las partes para formar un todo. Es un proceso que exige la capacidad de trabajar con elementos, partes, etc. Y combinarlos de tal manera que constituyen un esquema o estructura que antes no estaba presente con claridad. Niveles o tipos de objetivos: producción de comunicación única, producción de un plan o de un conjunto de operaciones propuestas, derivación de un conjunto de relaciones abstractas. Los verbos a utilizar: formular, percibir, escribir, improvisar, formular, descubrir, etc.

- Evaluar.

La formulación de juicio sobre el valor de ideas, obras, soluciones, métodos; según el propósito determinado. Implica el uso de criterios y pautas para valorar la medida en que los elementos particulares son exactos, efectivos, económicos. Los juicios pueden ser cualitativos o cuantitativos. Los tipos de objetivos son juicios en términos de evidencia interna, juicios formulados en términos de criterios externos. Los verbos a utilizar son: comparar, evaluar, juzgar, aplicar, etc.

El objetivo de la educación es desarrollar todas las potencialidades de los individuos, no sólo la cognitiva, por lo que este tipo de objetivos se debe complementar con los formativos, que pasaremos a analizar.

- Objetivos formativos.

Antes de entrar con los objetivos necesitamos hacer una diferenciación entre informar, formar y adiestrar. Empezaremos con la pregunta ¿Cuál es el objetivo de la escuela? Todos responderíamos que es la formación de las personas; entonces que implica la formación.

La finalidad de la escuela se confunde con los términos informar y adiestrar; en la mayoría de las veces se cree que con solo mostrar los contenidos a los alumnos ya se está formando y lo que se está haciendo solo es llenar la cabeza de los alumnos de teorías, principios, procesos, que muchas veces no saben como utilizar. Entonces la formación es adiestramiento, es decir, enseñar a los alumnos a realizar actividades que les permitirá obtener y desempeñar un empleo para satisfacer sus necesidades.

La formación tiene que ver con ambos términos, se tienen que complementar, el alumno debe saber realizar un trabajo y también por qué lo va a realizar, así como pautas de comportamiento que le son útil para hacerlo; sin embargo se hace necesario otro tipo de formación, no solo la intelectual. Cuando se habla de los objetivos formativos de aprendizajes, se refiere a la formación intelectual, a la formación humana, a la social y a la formación específicamente profesional.

Mientras que los objetivos informativos se obtiene durante el año o semestre escolar, los objetivos formativos requieren más tiempo para alcanzarse cabalmente, así como del esfuerzo conjunto de la planta docente.

+ Formación intelectual.

La formación intelectual se refiere a la adquisición de métodos, habilidades o destrezas, actitudes y valores de tipo intelectual, es decir, en el ámbito de la razón, del entendimiento, de la mente humana. Es importante que el docente tenga claro los objetivos de este tipo y los incluya en su plan de trabajo ya que sirve de guía, orienta la acción del aula.

+ Formación humana.

Aquí se incluye la adquisición o el fortalecimiento de actitudes, valores por parte del alumno como individuo, como persona con una potencialidad en proceso de desarrollo y que como maestros podemos ayudar a que se realice. Algunos objetivos son: formar la honestidad, el sentido de la responsabilidad, el calor civil, fomentar un deseo de superación continua, etc.

+ Formación social.

Aquí se busca lograr la socialización del individuo. El hombre es un ser que se tiene que interrelacionar con las demás personas, aprender a convivir y trabajar con ellas, ya que forma parte de diversos grupos. Se incluyen objetivos como: aprender a convivir con diferentes grupos - tipos de personas, trabajar en equipos, aprender a conocer - respetar las normas, culturas - tradiciones de cada grupo; ya que el hombre no puede vivir aisladamente, necesita de los demás para subsistir. El objetivo es que los individuos sepan interactuar en una sociedad en donde tiene que vivir con los demás miembros de la sociedad.

+ Formación profesional.

Aquí se incluye el desarrollo de actitudes, valores, habilidades por parte del alumno, enfocado éste como un futuro profesionalista, como alguien que dentro de poco tiempo pasará a formar parte de la clase productiva ya sea de forma independiente o en alguna empresa pública o privada. Algunos objetivos son: ética de su profesión, dar lo mejor de sí, saber que va a portar él a la empresa, beneficios que dará a la sociedad, etc.

Estos tipos de objetivos formativos tiene que ver con la información y conductas que van a demostrar las personas que obtiene educación, es decir, es una educación integral ya que así lo marca la Constitución en el Artículo Tercero y que se debe extender a todos los niveles educativos y no sólo la educación básica.

El propósito de estas últimas clasificaciones es concienciar a los docentes de que su función primordial no es sólo enseñar o informar a sus alumnos sino contribuir a su formación y que se traduzca este convencimiento en su planeación didáctica.

4.4.3. – Elementos en la redacción de objetivos.

La mayoría de los maestros creen saber cuáles son sus objetivos de una lección dada, no obstante, para que sean útiles al planificar la enseñanza, los objetivos necesitan definirse en términos precisos. La razón más importante es que el lenguaje

puede ser engañoso: las palabras de uso cotidiano pueden significar cosas muy diferentes para diversos individuos. Para lograr redactar objetivos claros se requieren varios elementos de acuerdo a Gagné:

- **Identificación de los propósitos:** en el enunciado de los propósitos de un curso se debe describir lo que el estudiante podrá hacer después de la lección, y no lo que hace durante el curso. Hay que evitar establecer metas demasiado lejanas en el tiempo. Deben enunciarse en función de los resultados inmediatos que se esperan de la enseñanza y no de los del futuro lejano.
- **Precisión de los objetivos:** Se requiere que los propósitos no sean tan ambiguos. El objetivo está descrito con precisión cuando comunica a otra persona lo que tendría que hacer para saber que realmente se logró el propósito de la lección.
- **Componentes de las descripciones operacionales de los objetivos.** El primero es describir la acción de que se ocupa el estudiante; el segundo es la situación en que tiene lugar la acción, el tercero son los límites bajo los cuales se espera que se desempeñe los estudiantes, el cuarto es el objeto que se va obtener o producto que se logra al finaliza del proceso y, el más importante, el objetivo debe indicar el tipo de ejecución de que se trata, es decir, la capacidad humana que se desarrollará. Recapitulando los elementos son: acción, objeto (producto), situación, instrumento y otras restricciones, capacidad que se va aprender.

Identificar y definir los objetivos constituye un paso importante en la planeación de la enseñanza. Los objetivos sirven de directrices para el docente al establecer las medidas de la ejecución que habrán de aplicarse con la finalidad de determinar si se cumplen las expectativas del curso.

4.5.- ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE.

Dentro del proceso educativo se tiene que hablar forzosamente de actividades de enseñanza y actividades de aprendizaje. Tomaremos a las actividades de enseñanza como los métodos que el docente puede utilizar al momento que trabaja en el salón de clases; éstos tienen que ver con la forma en que el maestro lleva a cabo la enseñanza

y las repercusiones de cada uno. En cuanto a las actividades del aprendizaje lo tomaremos como las diferentes dinámicas grupales que auxilian o apoyan a la enseñanza con el fin de favorecer el aprendizaje.

¿Para qué tenemos que tener en cuenta estos aspectos cuando hablamos de capacitación al docente? Esto se debe a que la mayoría de los maestros tendemos a exponer nuestras clases de la forma en que fuimos formados – a partir de como nos enseñaron nuestros maestros- desconociendo si es la más efectiva ó si existen otras con las que se obtendrían mejores resultados; para ellos se tiene que tomar en cuenta el grupo de alumnos que tenemos para que ayude a desarrollar los diferentes tipos y niveles de aprendizaje. Además las actividades de aprendizaje diseñadas para los alumnos tienden a despertar el interés –motivan- y provoca una interacción más dinámica dentro del aula.

4.5.-1.- Actividades de enseñanza.

Una de las principales instituciones educativas es la escuela, sin embargo actualmente recibe numerosas críticas con respecto a su labor: la calidad, pertinencia, relevancia, etc. Se hace una evidente reestructuración, más que de la escuela, de los diferentes métodos utilizados por los docentes al momento de impartir sus clases.

“Los momentos históricos por los que atravesó la concepción de la educación y por ende de la didáctica (referida más específicamente a los procesos de enseñanza – aprendizaje), nos lleva a la elaboración de modelos teóricos que en alguna forma recogen, en lo general, las características de la educación formal que presentan.”(Panszas González, Margarita. 1988.

Los modelos propuestos por la autora son: escuela tradicional, escuela nueva, escuela tecnocrática, escuela crítica. Haremos una pequeña descripción de éstos.

+ Escuela Tradicional.

En este modelo se basan la mayoría de las instituciones educativa –desde todos los niveles- y se ve reflejado en la forma de transmitir los conocimientos. Los pilares de este tipo de escuela son el orden y la autoridad. El orden se materializa en el método que ordena el tiempo, espacio, y actividad. La autoridad se personifica en el maestro, dueño del conocimiento y del método. Nada se deja al asar, se refuerza la disciplina ya que se trabaja con modelos intelectuales y morales previamente establecidos. Las características de la escuela son: el verticalismo, autoritarismo, verbalismo, intelectualismo, la postergación del desarrollo afectivo; la domesticación y el freno del desarrollo social son sinónimos de disciplina.

El verticalismo se refiere a que una sola persona posee el conocimiento y es la fuente de él, no deja libertad para que los alumnos sean portadores de información; con el autoritarismo, el modelo es rígido, inflexible en el que a través del uso excesivo de la autoridad se pretende controlar el proceso; el verbalismo favorece la memorización de la información, sin tener una clara comprensión de lo que se mecaniza; intelectualismo, el único tipo de aprendizaje que desarrolla en sus alumnos es el intelectual, dejando a un lado el afectivo y el psicomotor.

+ Escuela nueva.

Constituye una respuesta a la tradicional. En la tradicional se da atención central en el maestro, en la nueva se desplaza hacia el alumno. La misión del profesor estriba en crear las condiciones de trabajo que permiten el alumno desarrollar sus aptitudes.

Las principales consignas de esta escuela son:

- La atención al desarrollo de la personalidad, revalorando los conceptos motivación, interés y actividad.
- La liberación del individuo, dejando a un lado lo autoritario y favoreciendo la cooperación.
- La exaltación de la actividad creadora.

- El fortalecimiento de los canales de comunicación ínter aula.

+ Escuela Tecnocrática.

Esta escuela se deja sentir en el Sistema Educativo Mexicano como una corriente nueva en la educación, se fundamenta en el pensamiento pragmático de la psicología conductista. Se señalan tres elementos característicos: Ahistoricismo, formalismo, cientificismo.

En el ahistoricismo la clase debe ser considerada como una acción histórica y socialmente determinada. Tiene supremacía la lógica y la ciencia, apoyada en la psicología conductista, que pone énfasis en la importancia de la objetividad que se alcanza con el rigor de trabajar sólo sobre la conducta observable. Se realiza también el carácter instrumental de la didáctica, el microanálisis del salón de clases, el control del profesor como controlador de estímulos-respuestas y rendimiento.

+ Escuela crítica.

Esta se pronuncia por la reflexión colectiva entre maestros y alumnos, sobre los problemas que les atañen, como un precedente indispensable para la toma de decisiones en el ámbito pedagógico, lo cual implica criticar radicalmente la escuela, los métodos, las relaciones, revelando lo que permanece oculto; pero que condiciona su actuación, su forma de ver el mundo.

En esta renovación, profesores y alumnos tendrán que asumir papeles diferentes a los que tradicionalmente desempeñan, recuperar para ellos mismos el derecho a la palabra, a la reflexión sobre su actuar concreto; asumir el rol dialéctico de la contradicción y el conflicto, siempre en el acto educativo.

+ **Pedagogía constructivista.**

Como ya señalamos en capítulos anteriores esta consiste en ayudar a contribuir al alumno su conocimiento, para que de esta manera sea significativo. (No ahondaremos más sobre esta ya que se hizo esto en el primer capítulo).

Estos modelos marcan la actuación del docente en la enseñanza, algunos de ellos en lugar de facilitar, inhiben el aprendizaje; es por eso la importancia de señalarlas, para que se instruya al docente en el modelo más adecuado a sus circunstancias.

Stenhouse propone otros modelos relacionados con la enseñanza, que condicionan las actividades que se manejan durante el curso.

"El conocimiento debe considerarse como un recurso abierto y no como un imposición, para desarrollar los estilos de enseñanza hay que tener en cuenta la importancia de la materia a estudiar -la materia es un fin y las estrategias son los medios-." (Stenhouse, 1984)

Stenhouse resalta la importancia de no imponer los conocimientos solo porque el maestro así lo desea, sino buscar la utilidad que puede generar en los alumnos, y despertar sus ganas de aprender. Estilos de enseñanza propuesto por Stenhouse:

+ **Enseñanza programada linealmente.**

Es un método de auto instrucción que ayuda a superar problemas del lenguaje. El alumno avanza según su capacidad, todos son tratados imparcialmente, es mecánico, tiene secuencia fija; sin embargo tiene serias limitaciones como no tomar en cuenta las variables del aprendizaje, escasa oportunidad de transferencia, poca especulación crítica.

+ **Enseñanza por objetivos.**

Enseñar es un comportamiento intencional que posee una finalidad clara. El profesor plantea claramente su meta, expresando los cambios que va a lograr. Permite la

comprobación de la meta –se alcanzó o no- . Una limitación es que desconsidera las variables del aprendizaje, el aula, por lo que los planes se desvían. El profesor debe interiorizar los objetivos y transmitirlos a los alumnos.

+ Enseñanza basada en la investigación.

El profesor debe dominar su disciplina. Introduce a sus alumnos en situaciones seleccionadas o diseñadas que presentan en forma oculta principios de conocimientos. Desarrolla la capacidad para pensar dentro de las disciplinas y orienta a los alumnos para que realicen el aprendizaje a través de la investigación

Por otra parte es importante resaltar la importancia de las estrategias de enseñanza, estas aluden a la planificación del proceso educativo, en base a principios y concibe mayor importancia al juicio del profesor, que se considera como el medio más valioso de la escuela. Pretende entrenar al profesor en ciertas destrezas.

La estrategia de la enseñanza resalta la necesidad de que el desarrollo del programa debe hacerse en el perfeccionamiento del profesor, que debe proporcionar y acentuar su profesionalismo. El desarrollo del programa traduce ideas a posibilidades escolares y así el profesor fortalece su práctica comprobando y meditando ideas. La preparación del docente necesita partir de un currículo flexible, supone nuevas estrategias de enseñanza, así como nuevos contenidos. No basta la buena disposición para desarrollar nuevas estrategias, sino un esfuerzo en común y bien organizado de informarse e investigar.

Algunas actividades de la enseñanza son: explicar describir, definir, corregir, apoyar el deseo del alumno de ser estudiante, mejorar su capacidad de hacerlo, instruye como adquirir el contenido a partir de sí mismo, de un texto u otros; instruir al estudiante acerca de los procedimientos y exigencias del rol de ser estudiante, seleccionar el material. adaptarlo, controlar y evaluar el progreso del estudiante. De acuerdo a lo

anterior el profesor es importante para las actividades propias de ser estudiante; y esto se logra a través de una adecuada preparación y la adopción de un estilo de enseñanza, ya que cualquier actividad que desarrolle el docente estará impregnada de sus ideas, teorías etc.

Otro aspecto que hay que tomar en cuenta para la preparación del maestro es la adecuación del tiempo. Ya manejábamos la limitación del tiempo, que en algunas ocasiones obstaculiza llevar a cabo muchas de las actividades ó tareas que debe realizar un docente; para ello se requiere una forma de organizar adecuadamente el tiempo que dispone.

El maestro al planear su sesión de clase tiene que tomar en cuenta que existen tres tipos de tiempo que repercutirán en el aprendizaje del alumno:

- a. El tiempo asignado es el que el maestro destina para exponer las ideas principales del temas, dependiendo del método educativo – estilo de enseñanza que utilice.
- b. El tiempo ocupado es el que utiliza en el salón de clases para que los alumnos realicen actividades de aprendizaje (que previamente diseñará).
- c. El tiempo académico es el tiempo que el alumno utiliza para repasar, trasladar, ejecutar los contenidos fuera del salón de clases; este se puede lograr a través del docente al sugerir actividades extraescolares y por el propio alumno (motivación extrínseca e intrínseca).

4.5.2.- Actividades de aprendizaje.

El maestro además de prepararse para realizar las actividades que formarán parte de su enseñanza (diseñar, seleccionar, estilos y métodos educativos, etc.), debe conocer las actividades de aprendizaje que pueden realizar los alumnos para apropiarse del conocimiento.

Se generaliza la idea de que las personas aprenden con mayores beneficios cuando participan activamente, cuando se les proponen actividades en donde tengan que interactuar con los demás estudiantes, ya que el hombre por naturaleza es un ser social que para sobrevivir necesita relacionarse con los demás miembros de su comunidad.

Para Cirigliano y Villaverde, las dinámicas de grupos, es un cuerpo de conocimientos teóricos que permiten esclarecer los fenómenos grupales de la vida escolar, enriqueciendo las posibilidades docentes, del cual se derivan técnicas grupales que pueden ser utilizadas eficazmente en el desarrollo de una metodología del aprendizaje.

Las dinámicas de grupos se ocupan del estudio de la conducta de los grupos como un todo; de las variaciones de la conducta individual de sus miembros como tales; de las relaciones entre los grupos; de formular leyes o principios y derivar técnicas que aumenten la eficiencia de los grupos. Provoca una reunión de esfuerzos, una colaboración entre los participantes con una actitud estimulante para lograr un trabajo total.

¿Qué son las técnicas de grupo? Son una serie de procedimientos o medios sistematizados para organizar y desarrollar las actividades de grupo. Una técnica de grupo tiene el poder de activar los impulsos, las motivaciones individuales y estimular tanto la dinámica interna como la externa, de manera que las fuerzas pueden estar mejor integradas, dirigidas hacia las metas del grupo en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

La educación actual está matizada por una serie de técnicas tradicionalistas –como las conferencias y las disertaciones – que no motivan a las personas; se deben adoptar otras que favorezcan la participación no sólo para lograr los objetivos cognoscitivos sino una profunda comprensión humana.

Puesto que las técnicas proporcionan estructura al grupo y le dan una cierta base de organización, es importante que el docente las conozca, las utilice adecuadamente para lograr el mejor provecho de ellas – alcanzar los objetivos de trabajo con los grupos.

El uso de las técnicas no basta por si solas para obtener el éxito deseado, éstas tendrán el mayor valor que sepa darles las personas que las utilicen. Las técnicas –al igual que los recursos didácticos– no deben ser consideradas como fines en si mismas, sino como instrumentos valiosos para el logro de objetivos propuestos, impregnados por el espíritu creador, por la imaginación de quien las maneja, por la capacidad de adecuación a las circunstancias y conveniencia del momento.

“Los objetivos o beneficios que persiguen las técnicas grupales son: desarrollan de manera estimulante el proceso de enseñanza – aprendizaje; facilitan la evaluación integral; estimulan la participación de los integrantes del grupo; permiten la adaptación social de los individuos; desarrollan el sentido de nosotros; enseñan a escuchar de modo comprensivo; fomentan las prácticas democráticas; enseñan a pensar activamente; desarrollan capacidades de intercambio, cooperación, responsabilidad, creatividad, autonomía, juicio crítico; vence temores, inhibiciones, tensiones y logra crear sentimientos de seguridad; fomenta la comunicación, las relaciones interpersonales, lo cual no se logra con técnicas de trabajo individual.” (Agallo Barrios, Armando. 1994)

Los criterios que se deben tomar en cuenta al momento de elegir alguna técnica grupal son los siguientes:

- a. Considerar las aptitudes, los intereses, los impulsos, etc., de los elementos del grupo con el que se va a trabajar.
- b. Debe seleccionar la técnica de acuerdo con el objetivo que el maestro persigue.
- c. Debe tomar en cuenta la cantidad de elementos que integran el grupo y el tema que se va a desarrollar.

Algunas de las técnicas utilizadas para la exposición son. Diálogos simultáneos, técnica de exponer con preguntas, simposio, mesa redonda, panel, phillip 66 ó discurso

66, proyectos del futuro, lluvia de ideas, la reja, el foro, la dramatización, corrillos, adopciones de roles, caminos de investigación. Todas ellas son formas novedosas de abordar el conocimiento y que concede un papel más activo al alumnado en la construcción de su conocimiento; éstas se complementan con las dinámicas situadas en los juegos, para apoyar lo expuesto con las anteriores.

Así podemos encontrar juegos activos que incluyen: la silla vacía, juguemos 21, formando círculos, calles y avenidas, ladrón y policía, jardín de flores, etc. Juegos reposados: ¿quién es el director?, juguemos con las letras, esta es mi cabeza, quién da más, etc. Juegos de campo: el chivo perdido, salvo del brazo, la ardilla sin casa, quién derriba el castillo, juguemos al gato y al ratón. Juegos de carácter educativo: si no adivina, esto me recuerda, completa la palabra, lectura eficaz, reunión de grupos, pasando a la frontera, etc.

Como parte central de la preparación del docente se deben incluir estos tipos de técnicas ya que la enseñanza consiste más allá de pararse frente a un grupo de alumnos y empezar a recitar información que se tienen en la cabeza, texto, pizarrón; conlleva buscar la forma de que los alumnos se apropien de ella.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

4.6.- EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE

4.6.1. – Definición de evaluación.

De acuerdo a Gronlund Norman, la evaluación es la acción de juzgar, de inferir juicios a partir de cierta información desprendida directa e indirectamente de la realidad evaluada, o bien, atribuir o negar calidades y cualidades al objeto evaluado, establecer reales valorizaciones en relación a lo enjuiciado.

La evaluación puede recaer en diferentes objetos: El sistema educativo globalmente considerado, la administración escolar, el personal docente, los procedimientos de

enseñanza, las instalaciones, etc. En función de estos objetos es factible enjuiciar, utilizando diversos criterios y valorizaciones. La utilidad, el rendimiento, la eficiencia, la adecuación, la flexibilidad, la orientación, etc.

Para nuestra finalidad nos centraremos en aquellos planteamientos – objetos, criterios y valorizaciones- que atañen de modo más directo al personal docente, por estar íntimamente vinculado a la naturaleza de su actuación, ámbito de influencia y metas de trabajo con la enseñanza y el aprendizaje. Tales planteamientos son aquellos que conciernen al rendimiento en el aprendizaje.

La evaluación del rendimiento en el aprendizaje nos dirá hasta que punto se cumple con los fines de la enseñanza, cuyo responsable inmediato es cada profesor que en ella participa, aunque indirectamente pueden intervenir en el proceso, otros factores y otros responsables, ya sea favoreciéndolo o limitándolo.

— Evaluar el proceso de enseñanza – aprendizaje significa ponderar los resultados obtenidos de las actividades que realizan profesores y alumnos, en cuanto al logro de los objetivos educativos. El papel de la evaluación es el conjunto de operaciones que tiene por objeto determinar y valorar los logros alcanzados por los alumnos en el proceso educativo, con respecto a los objetivos planteados en el programa de estudio.

Las funciones de la evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje, de acuerdo a Pineda Moctezuma, son:

- a) Conocer los resultados de la metodología empleada en la enseñanza y, en su caso, hacer las correcciones de procedimientos pertinentes.
- b) Retroalimentar el mecanismo de aprendizaje, ofreciendo al alumno una fuente extra de información en la que se reafirmen los aciertos y corrijan los errores.
- c) Dirigir la atención del alumno hacia los aspectos de mayor importancia, conclusivos o centrales en el material de estudio.

- d) Orientar al alumno en cuanto al tipo de respuestas o formas de reacción que de él se esperan.
- e) Mantener consciente al alumno de su grado de avance o nivel de logro en el aprendizaje, evitándose la inmediata reincidencia en los errores y su encadenamiento.
- f) Reforzar oportunamente las áreas de estudio en que el aprendizaje haya sido insuficiente.
- g) Asignar calificaciones justas y representativas del aprendizaje ocurrido.
- h) Juzgar la viabilidad de los programas a la luz de las circunstancias y condiciones reales de operación.
- i) Planear las subsiguientes experiencias de aprendizaje atendiendo tanto a la secuencia lógica de los temas, como a la coherencia estructural del proceso, todo para darle consistencia.

Desgraciadamente la evaluación en las aulas se realiza con excesiva frecuencia como si se tratará de algo ajeno al propósito principal de la enseñanza y se limita a adjudicar calificaciones o números que nada pueden decir sobre lo que el alumno realmente aprendió.

Por lo que se hace necesario hacer un cambio en la concepción que tienen los docentes acerca de la evaluación, esta nueva concepción es parte del modelo, que hasta ahora se presenta, para la formación que deben recibir las personas que se dedican a la docencia.

Una definición que va de acuerdo a esta nueva forma de ver la evaluación la hace Ana Rodríguez Marcos (1995): *“La evaluación, como proceso, en cualquiera de sus modalidades, supone siempre una recogida de datos, análisis, interpretación y valorización de los mismos, y toma de decisiones; pero estas fases no son mera cuestión técnica. Más allá de la simple aplicación aséptica de instrumentos técnicos, la evaluación se nos revela como un proceso mediado por el pensamiento, las actitudes y los valores del profesor: mediado por su concepción pedagógica, su modelo didáctico, su modelo docente, su concepto de racionalidad científica, su concepción de la materia*

que enseña, su teoría acerca del desarrollo y el aprendizaje, su asunción consciente o inconsciente de determinadas tradiciones dentro de su marco profesional... Por tanto, cuando aludimos a la necesidad de autorreflexión y reflexión colaborativa para evaluar el proceso didáctico (todos sus componentes), queremos significar también la necesidad de explicitar y someter a crítica los enfoques pedagógico-didácticos, sociológicos, axiológicos, epistemológicos, psicológicos y organizativos subyacentes a la práctica evaluadora.”

Así como se requiere hablar de motivación, objetivos, actividades de enseñanza-aprendizaje, también debe recibir especial importancia el proceso evaluativo. Hay que dejar a un lado la concepción tradicionalista que se tiene del evaluar – confunde con medición – para dar lugar al proceso en donde se valoriza el dominio de contenidos por parte del alumno. Para ello los maestros tienen a su disposición una gran variedad de fuentes y métodos para reunir información sobre sus pupilos. Estos medios pueden utilizarse aisladamente para un propósito en particular pero es infinitamente más adecuado el uso mixto de unos y otros.

Para llevar a cabo este proceso, el maestro debe partir del conocimiento que tiene acerca de sus alumnos, para poder diseñar los instrumentos adecuados que permitan medir lo que realmente se busca conseguir en los alumnos.

4.6.-2. – Relación entre objetivos y evaluación.

El proceso educativo tiene que partir de los objetivos planteados por el docente para el desarrollo del curso, ya que éstos sirven de guía tanto a los docentes como los alumnos. Solo al identificar los objetivos y expresarlos claramente en términos de comportamiento específicos, se puede dar una dirección al proceso de la enseñanza y establecer el cuadro para la pronta evaluación de los productos del aprendizaje.

A los alumnos los objetivos les muestra que es lo que se va a tomar en cuenta al momento de evaluar, es decir, les da una idea de los cambios que deben presentar al finalizar el curso. Mientras que a los docentes les sirve de guía para hacer la

comparación entre lo propuesto y lo alcanzado al finalizar el curso. Los objetivos juegan un papel importante y se relacionan directamente con la evaluación ya que ellos marcan la pauta para organizar el trabajo en clase, así como para emitir un juicio valorativo.

Los resultados de la enseñanza consisten en ejecuciones indicativas de que el estudiante ha adquirido diversos tipos de capacidades. Tanto el planificador de la enseñanza como el maestro deben disponer de una manera de determinar el éxito de la enseñanza en base a la ejecución de cada estudiante y de los grupos en general.

Existe la necesidad de evaluar la ejecución del estudiante para determinar si la enseñanza que se planificó llega a su objetivo. La evaluación puede llevarse a cabo también para comprobar si cada estudiante logra obtener las capacidades definidas en los objetivos de la enseñanza.

Retomaremos la definición que hace Gagné acerca de la relación entre objetivo y evaluación: *“El término evaluación referido al objetivo se usa para entender que la forma de evaluar el aprendizaje consiste en elaborar pruebas u otros procedimientos de evaluación que permitan medir directamente las ejecuciones descritas en los objetivos del curso. Tales medidas conductuales hacen posible inferir que la capacidad deseada se forma realmente a resultas de la enseñanza que se administró.”* (Gagné, Roberto.® 1999)

Sin embargo algunas capacidades no pueden ser evaluadas en base a exámenes, sino que tiene que utilizar otros instrumentos de evaluación. Para cada capacidad de aprendizaje que se quiere evaluar, existe un método evaluativo apropiado que arrojará los datos necesarios para establecer un juicio en relación al aprendizaje de los mismos.

Deben hacerse ciertas advertencias respecto del empleo de los objetivos para planificar pruebas. Mientras más incompletos sean los enunciados de los objetivos, mayor será el número de precauciones necesarias, ya que será más grande el espacio que habrá que llenar al pasar del objetivo a la situación de la prueba.

Recomendaciones:

1. Deberá evitarse el empleo de verbos que cambien el sentido, ya sea de la capacidad o de la acción descrita en el objetivo.
2. Deberá evitarse cambios de otros elementos del objetivo, excepto cuando se necesiten para simplificar las instrucciones que se le dan al estudiante respecto a la manera de tomar la prueba.
3. Las pruebas no deben hacerse ni más fáciles ni más difíciles que los objetivos.
4. Con la prueba no debe tratarse de lograr una extensa escala de calificaciones, ni tampoco una distribución normal de las mismas, se pretende discriminar entre los estudiantes que consiguieron los objetivos y aquellos que no se lograron.

4.6.3. – El concepto de dominio en la evaluación.

Para introducir el concepto de dominio de los resultados del aprendizaje hay que entender el desarrollo de la enseñanza y a la evaluación de ésta. En la enseñanza tradicional, tanto el maestro como los alumnos esperan que solo un porcentaje de los alumnos aprendan con eficacia suficiente para obtener la máxima calificación y el resto tenga un aprovechamiento aceptable; el método educativo que produce estos efectos es la enseñanza que se desarrolla conforme a la velocidad del grupo, en la cual todos los estudiantes deben tratar de aprender a la misma velocidad y con el mismo método de enseñanza.

Cuando se fijan tanto el ritmo como el método de enseñanza, el aprovechamiento de cada alumno pasa a ser primordialmente una función de su aptitud; pero si se pueden variar, tanto el método como la velocidad de enseñanza entre los alumnos, habrá más posibilidades de que un mayor número de éstos tengan éxito en su aprendizaje.

El aprendizaje de dominio supone esencialmente que, si se establecen las condiciones adecuadas, acaso el 90 o 91% de los estudiantes podrán dominar la mayor parte de los objetivos en la misma medida que solamente alcanzan los buenos estudiantes. De esta forma este término elimina la idea de que los estudiantes solo pueden aprender mediocrementemente, pues se trata de hallar la razón de que no lleguen a dominar la materia, para entonces remediar la situación.

Por lo anterior se puede deducir que el dominio forma parte de la evaluación ya que se refiere al grado en que los alumnos alcanzan los objetivos establecidos al iniciar un curso, y de no lograrse se necesitan conocer las causas y remediar la situación para que se consigan.

La definición de dominio de cada objetivo sirve para supervisar el progreso del estudiante y descubrir la eficiencia del curso, los datos de las mismas pruebas pueden usarse para asignar calificaciones cuando la escuela así lo elija.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

4.6.4. – Materiales que auxilian la elaboración de pruebas.

Existe un gran número de materiales que auxilian la elaboración de las bases de pruebas de rendimiento utilizadas por los docentes, la construcción de ellas se enriquece con el aporte de la variedad de medios seleccionados para provocar resultados de aprendizaje de difícil comprobación a través del clásico texto escrito.

A continuación presentaremos la importancia del empleo de gran cantidad de materiales básicos para elaborar items más adecuados y precisos según los resultados de aprendizaje que se intente comprobar.

- Texto escrito.

La base del ítem se organiza en torno a un texto escrito en el que se plantea un problema específico, describir una situación de la cual se habrá de extraer consecuencias, transcribir artículos de una ley que deben ser interpretados, presentar una serie de acontecimientos sobre los cuales se tiene que seleccionar los principios y generalizaciones que los expliquen, etc.

La efectividad de los ítems dependerá del grado en que se hayan cuidado los detalles, esto se verá reflejado en el grado de claridad del texto, y en la medida en que los sujetos sometidos a la prueba no tengan problemas de lectura - comprensión.

- Texto oral.

Este material se utiliza cuando se quiere medir el grado de comprensión de lo que se expresa en voz alta – consignas, explicaciones, instrucciones, etc.- , en donde el alumno tiene que responder tildando en las hojas de prueba que correspondan a la proposición cierta. La participación de docente es más activa que en las demás pruebas. La confiabilidad se verá afectada si el docente adolece de defectos en la lectura, por ejemplo, podría no dar el tono que el fragmento exige u omitir las pausas que otorgan claridad a la comunicación o leer muy rápidamente.

- Mapas globos, hojas de rutas, planos.

El uso de estos materiales puede efectuarse para identificar símbolos convencionales, resolver problemas empleando escalas adoptadas, comprender el significado y uso de líneas imaginarias, el sentido de las proyecciones, etc. La utilización de los materiales puede efectuarse de diversos modos: reproducir el número necesario de ejemplos por medio de copias, colocar un solo espécimen ante la vista de todos, e indicar lo que se somete a examen en hojas de prueba previamente repartidas, o

formular preguntas orales ante el globo o mapa seleccionado para la comprobación de las conductas que se hayan especificado.

- Gráficos, diagramas, tablas.

Se utilizan para provocar resultados de aprendizajes vinculados con un nivel de comprensión más complejo, desde la comprensión hasta la evaluación. Estas bases deben presentar la información de modo simple y preciso, eliminando de su estructura todo lo que empañe innecesariamente la comprensión de sus elementos.

- Fotografías, láminas, caricaturas, dibujos.

El uso de estos materiales abarca una amplia gama de áreas a evaluación y posibilita la comprobación de resultados del aprendizaje de la más diversa especie.

- Aparatos de laboratorios, instrumentos.

Se incluyen en este grupo a todos aquellos materiales reales o simulados sobre los cuales el examinado debe efectuar un tipo de actividad funcional, seleccionada como representativa de algún aprendizaje dado. Cuando se utilizan bases de esta naturaleza, la situación de prueba enriquece la información que se puede obtener del sujeto. A diferencia de otros materiales, la posibilidad de emplear instrumentos o aparatos favorece la medición de conductas en situaciones reales y el control de manifestaciones que casi nunca se dan a nivel verbal. Con estos materiales se evalúa, además lo que el alumno conoce, su capacidad para desenvolverse eficazmente en una situación dada.

Las pruebas que miden el rendimiento de los alumnos, con la utilización de estos materiales, se han enriquecido y además logran medir con mayor precisión las diferentes capacidades que se plantean en los propósitos y objetivos de los cursos.

4.6.5. – Tipos de pruebas que miden el rendimiento académico de los alumnos.

Existen un gran número de pruebas que puede ser utilizadas por los maestros para medir el rendimiento de sus alumnos, y que se adecuan a la capacidad que se busca, sin embargo los maestros por diversas circunstancias se limitan a utilizar un tipo de prueba sin tomar en cuenta si mide lo que realmente está buscando medir, es decir, existen pruebas que se pueden diseñar para las diferentes áreas de aprendizaje, así como para los diversos niveles para cada área. No obstante los docentes las utilizan indiscriminadamente, teniendo como consecuencia que no arroja datos precisos de si los alumnos realmente aprendieron o no. Otro aspecto, relacionado con el anterior, es que algunos docentes no toman en cuenta los requisitos que requiere el tipo de prueba que utilizan al momento de las evaluaciones, lo que provoca que se apliquen pruebas que dan indicios a los alumnos de las respuestas, o patrones de respuestas que los alumnos aprenden a identificar, y no el medir lo que alumno realmente sabe.

Para efectos del presente trabajo nos limitaremos en la clasificación y descripción de los diferentes tipos de pruebas que pueden utilizar los docentes para llevar a cabo el proceso de evaluación. Clasificación de acuerdo a Pedro Lafourcade, (1969):

Pruebas de lápiz y papel:

1.- Pruebas que requieren algún tipo de respuesta.

- De base no estructurada.
- De ensayo o composición.
- De base semiestructurada.
- De respuesta guiadas.
- De base estructurada.
- De respuestas breves.
- De complementación.

2.- Pruebas que requieren la selección de algún tipo de respuesta:

- Pruebas de alternativas constantes.
- Falso y verdadero.
- Falso y verdadero por corrección.
- Falso y verdadero con requisito.

3.- Pruebas de tres opciones:

- Falso – verdadero – dudoso.
- Siempre – nunca – a veces.

4.- Pruebas de opción múltiple:

- Pregunta directa.
- Enunciado incompleto.
- La respuesta más aceptable.
- La respuesta correcta.

5.- Pruebas por pares:

- Pares simples.
- Pares compuestos.

6.- Pruebas que requieren el ordenamiento de contexto.

- Ordenamiento cronológico.
- Ordenamiento lógico.

7.- Pruebas multiitem de base común.

8.- Pruebas orales:

- Pruebas orales de base no estructurada. Formales e informales.
- Pruebas de base estructurada.

9.- Pruebas prácticas, de ejecución o funcionales.

A continuación se hará la descripción de cada una de las diferentes pruebas.

- Pruebas que requieren algún tipo de respuesta.

Son todas aquellas pruebas que exigen del alumno una respuesta ante una base de indagación que va de lo semiestructurado a lo altamente estructurado. Dentro de las pruebas de base no estructurada tenemos a las de ensayo o composición, la modalidad de este tipo de prueba consiste en formular al alumno una cuestión que deberá desarrollar con entera libertad. Puede demostrar su habilidad organizando sus respuestas de acuerdo con su mejor discernimiento, integrar y expresar sus ideas con la profundidad que le parezca apropiada.

Las pruebas de base semiestructurada contempla las pruebas de respuestas guiadas, en este tipo se imponen ciertas restricciones a la forma y contenido de la respuesta. Las bases y las consignas establecen esquemas más precisos que indican respuestas más ceñidas al resultado de aprendizaje que se espera provocar.

Las pruebas de base estructurada abarcan las pruebas de respuestas breves y las de complementación. Los ítems se responden mediante una palabra, frase, número o símbolo. Las pruebas de respuestas breves sólo se diferencian de las de complementación por la forma de presentar el contexto.

- Pruebas que requieren la selección de algún tipo de respuesta.

+ Pruebas de alternativa constantes: Dada una serie de proposiciones se exige del alumno que exprese su juicio acerca de cada una de ellas mediante expresiones como: falso-verdadero, si-no, nunca-siempre, correcto-incorrecto, o respuestas similares.

Las de falso y verdadero con corrección implican que el alumno además de escribir si el ítem es falso o verdadero deberá, en caso de ser falsa, colocar las palabras que transformarán a verdadera la proposición falsa. En el caso de las de falso y verdadero con requisito, se incluye dentro de la consigna restricciones para determinar si la proposición es falsa o verdadera. Las pruebas de tres opciones son muy parecidas a las de alternativas constantes (falso-verdadero) solo que se incluye una alternativa más para que escoja el alumno

- Pruebas de opciones múltiples.

Un ítem de opción múltiple está constituido por una preposición (expresada de manera directa o como una oración incompleta) y una serie de soluciones establecidas en forma de opciones (palabras, frases, símbolos, números) una de las cuales es la correcta o la mejor respuesta, y las demás actúan como distractores. Es de las pruebas más utilizadas en la actualidad ya que pueden medir los resultados de aprendizaje más complejos; sin embargo requieren de mayor precaución para su elaboración.

La base del ítem se expresa directamente cuando el enunciado está completo y requiere una respuesta corta. Cuando es del tipo enunciado incompleto, la frase no se termina y el alumno debe buscar la palabra que la complete en las opciones. Existen ítems en donde se pide la respuesta más aceptable y otros en los que se requiere la respuesta correcta.

- Pruebas de respuestas por pares.

Consisten en la presentación de dos o más columnas de palabras, símbolos, números, frases u oraciones a las que el alumno deberá asociar o relacionar de algún modo, en función de la base que se haya establecido en las instrucciones que las preceden. La diferencia entre las de pares simples de las de pares compuestos, radica en que éstas últimas además de relacionarlas se les pide a que complementen algún dato que ayude explicar la elección que se hizo.

- **Pruebas que requieren el ordenamiento de un contexto.**

Consiste en el ordenamiento de series presentadas al azar, requiere comprender la secuencia cronológica o lógica de ciertos sucesos, datos, períodos, procedimientos lógicos, párrafos sueltos, operaciones, matemáticas, ordenar cargos, etapas, leyes, etc.

- **Pruebas multítem de base común.**

En base a algún material (texto, gráfica, mapas, etc.), utilizando los múltiples datos incorporados en dicho contexto se construyen varios ítems (por lo general de alternativas constantes o de opción múltiple) mediante los cuales se estimulan uno o varios tipos de conductas, referidas al ejercicio que les provoque el material necesario.

- **Pruebas orales.**

Consiste en preguntar de forma oral a los alumnos sobre cuestiones vista en clase. Existen las de base no estructurada, en donde se le pide al alumno que se exprese en relación algún tema con entera libertad. Las formales se aplican regularmente para asignar calificaciones a todo un grado o curso, pueden ser acerca de lecciones, discusiones de grupos. Mientras que la informales son respuestas accidentales o clasificaciones parciales asignadas solamente a algunos alumnos.

- **Pruebas prácticas, de ejecución o funcionales.**

En estos tipos de pruebas el sujeto es instado a cumplir una determinada actividad real para comprobar la eficacia de su realización. Implica la comprobación de ciertas destrezas y habilidades para llevar a cabo una determinada tarea, en donde se toman en cuenta tanto los procesos (secuencias de movimiento necesarios para ejecutarla) como los productos que se lograrán a través de dichos procesos. Éstos pueden ser tangibles (una reacción obtenida en laboratorio, un vestido en economía doméstica) ó intangibles (una canción ejecutada en guitarra o cantada) en donde el proceso como el producto son difíciles de analizar por separado (nadar, jugar fútbol, etc.)

A través de las definiciones de los anteriores tipos de pruebas, podemos darnos cuenta que los maestros cuentan con un gran número de ítems diferentes que pueden utilizar en la realización de las pruebas que van a aplicar a sus alumnos, sin necesidad de encasillarse en un solo tipo, además que puede seleccionar aquella que se adecue a su materia, área y nivel de aprendizaje al que quiere llevar a los estudiantes; sin embargo cabe resaltar que la elaboración de ellas no es sencilla y que requiere de tiempo, además de considerar los requisitos que se deben cumplir para cada una de ellas, para cumplir con el fin de medir realmente lo que se busca.

4.6.6. – Otros instrumentos que complementan la evaluación.

Si hablamos de que hay que cambiar el concepto de evaluación que tiene los docentes en el proceso de enseñanza – aprendizaje, es necesario tratar, además de los diferentes tipos de pruebas, otros instrumentos que ayudan a complementar los datos sobre el rendimiento escolar de los alumnos. A pesar de que las pruebas sean elaboradas con gran minuciosidad existen objetivos que escapan en alguna medida a las diferentes pruebas, para evaluarlos es necesario conversar con los alumnos, observando diariamente sus conductas o instándoles a que contesten por escrito cuestionarios que expresen en forma directa sus opiniones, puntos de vista, sobre aspectos específicos de su entorno sociocultural. Algunas técnicas o instrumentos que ayudan a recabar información que complementa los datos obtenidos en las pruebas son: técnicas de observación, lista de cotejo o comprobación, escalas de calificación, registros de hechos significativos de la vida escolar, técnicas mediante las cuales el sujeto proporciona informaciones de modo directo: entrevista, cuestionario.

+ Técnicas de observación.

Con esta técnica se requiere llevar un recuento de todo lo que sucede durante el proceso de enseñanza: conductas de los alumnos, actitudes, desempeño. Todo aquello que forma parte del aula, es muy parecida a la observación participativa, en donde se requiere observar atentamente las conductas de los participantes para comprender su forma de actuar.

+ Listas de cotejo.

Consiste en listas de palabras, frases u oraciones que expresan conductas positivas o negativas, secuencias de sesiones, etc., ante las cuales el examinador tildará su ausencia o su presencia, como resultado de su atenta observación. Se emplean con más frecuencia en aquellas tareas o proceso que pueden reducirse a acciones muy específicas o para evaluar productos donde se deberán apreciar cuáles características deseables están presentes o no. Igualmente pueden usarse para verificar la existencia o inexistencia de determinadas conductas prescritas en ciertas normas reglamentarias o intentadas a través de la acción escolar.

+ Escalas de calificación.

A diferencia de las listas de cotejo, estos instrumentos no solo señala la presencia de un rasgo a observar, sino que además dispone de una escala para que se tildé sobre la misma, el grado o la medida en que dicho rasgo aparece a los ojos del observador. El observador ya no debe tildar la presencia o ausencia de un rasgo característico, sino advertir y señalar su intensidad con lo cual se agrega a su observación una nueva dificultad: emitir un juicio. Las escalas pueden ser: numéricas y descriptivas.

+ Registros de hechos significativos de la vida escolar.

Existen múltiples modos de comportamiento en los estudiantes cuyo análisis e interpretación puede ser reveladores de un sinnúmero de aspectos muy señalados de su personalidad en formación. El acopio de datos obtenidos mediante la observación directa y sistemática pueden representar, para quien los interprete inteligentemente, un material de alto valor informativo. Registrar por escrito, de modo sucinto pero claro y a medida que se sucedan, los incidentes más significativos de la vida escolar, constituye una tarea insoslayable en cualquier programa de evaluación que se adopte. Estos registros se llevan a cabo para cada uno de los alumnos del grupo, como una carpeta de evidencia en donde se anota el día y la conducta o actividad que se presentó, junto con una interpretación del suceso.

+ Técnicas mediante las cuales el sujeto proporciona informaciones de modo directo.

Dentro de este grupo se encuentran los cuestionarios, inventarios y las entrevistas. Estas técnicas se asemejan por el hecho de consistir en un conjunto de preguntas o de ítems que el alumno debe responder en forma escrita u oral. En un programa de evaluación de los rendimientos, se aplican para reunir datos sobre el cumplimiento de los objetivos del área afectiva, aunque no se descarte su uso en sectores del campo cognitivo.

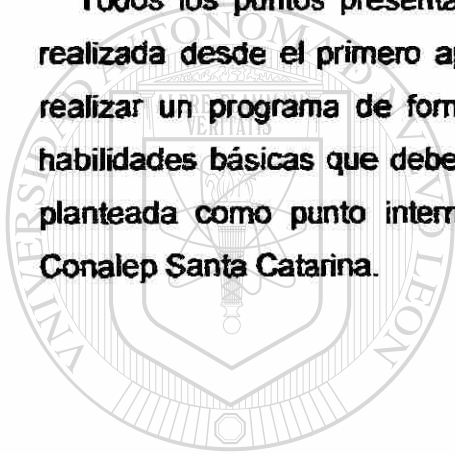
El cuestionario y el inventario son técnicas que se elaboran en base a un determinado número de preguntas, tareas, o cualquier estímulo que el individuo debe responder y que se seleccionaron para lograr una descripción de algún aspecto de la conducta, especialmente en el terreno de los intereses, actitudes y apreciaciones. La diferencia entre ellos es que en el cuestionario el alumno tiene que contestar brevemente una serie de pregunta; y en el inventario, por lo común se tildan las opciones que se hayan establecido a un conjunto más completo de proposiciones relacionadas con algún rasgo característico bien definido.

La entrevista constituye una técnica de observación mediante la cual el docente, en una relación interpersonal con el alumno y a través de cuestiones estructuradas o no estructuradas, intenta estimular informaciones vinculadas con opiniones, preferencias, actitudes, intereses, etc., especialmente enseñadas de acuerdo con lo previsto en el plan de estudios. La entrevista tendrá una base estructurada cuando se adopte un esquema y todos los alumnos deban responder a las mismas preguntas. Será no estructurada cuando, si bien el propósito se mantiene constante, las preguntas son formuladas siguiendo el giro de la conversación.

Si bien la aplicación de estas técnicas en muchas ocasiones no pueden llevarlas a cabo los docentes, debido a que la organización del sistema escolar ha sido ideado para que los maestros ocupen su tiempo casi exclusivamente en preparar y dictar clases, es materialmente imposible cumplir con cualquier otro tipo de actividad escolar a menos

que utilice las horas destinadas a la enseñanza; estas técnicas son de gran utilidad para llevar a cabo la nueva forma de ver el proceso de valuación que acabamos de presentar y que forma parte del Modelo de Formación y Actualización docente para el Conalep Santa Catarina, y de esa manera cumplir con los objetivos de la educación que es informar y formar a los futuros profesionales que se enfrentaran a las demandas de un mercado laboral cada vez más exigente.

Todos los puntos presentados en último capítulo son producto de la investigación realizada desde el primero apartado y que hay que tomar en cuenta al momento de realizar un programa de formación docente que tenga como objetivo desarrollar las habilidades básicas que debe tener el profesional dedicado a la docencia – propuesta planteada como punto intermedio de la capacitación de los recursos humanos de Conalep Santa Catarina.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CONCLUSIONES

A lo largo del trabajo se trató de demostrar la importancia que tiene los miembros del proceso educativo - concretamente los maestros - en la formación de los recursos humanos que en el futuro se desempeñaran como miembros activos de la economía.

Encontramos varias conclusiones que a continuación presentaremos. La primera es que el ser maestro no es una profesión fácil, tienen que contar con ciertos conocimientos específicos que ayuden al mejor desempeño de su actividad y que no se pueden tomar a la ligera creando maestros a "vapor" que piense que su función es solamente informar a sus alumnos, sino docentes conscientes de la importancia de su papel dentro de la sociedad. La tarea del maestro la mayoría de las veces es confundiada, se toma que su objetivo es ver un número determinado de temas en un curso; sin embargo, su labor va más allá, ya que lo importante no es ver determinados contenidos sino lo que se quiere lograr con ellos, lo que se denomina reconstrucción del contenido, esto que ayuda al desarrollo del pensamiento, de la creatividad; debido a que la información puede llegar a ser obsoleta y lo que conservan los estudiantes es la capacidad de reflexionar –herramientas para pensar que brinda la educación-.

La segunda es que la formación del docente puede ser una inversión gratificante si se emplea adecuadamente, sin embargo la mayoría de las veces es vista por parte de los profesores como un medio para estar fuera de las aulas, un momento en el cual platicar con personas que no se frecuentan, un forma de mejorar su estatus económico, solo buscan encontrar beneficios económicos, y si no los hay lo toman como algo aburrido, innecesario, como un requisito más que llenar; dejando como segundo término el mejoramiento como profesionales que tiene en sus manos a los hombres del mañana.

La capacitación del docente beneficia directamente a la calidad educativa, aspecto que preocupa a los dirigentes de la educación en todos los países, el problema varía de un lugar a otro, por lo que no pueden generalizar resultados, lo apropiado es realizar ese análisis que marcará la pauta para el desarrollo de los cursos y que además

ayudará para que los maestros muestren interés por lo temas plantados, ya que le dará las herramientas necesarias para enfrentarse a los problemas reales que viven en las aulas.

La tercera conclusión estriba en un problema que se presenta con mucha frecuencia, la falta de integración entre la Teoría del aprendizaje y la práctica de la enseñanza, y esta dificultad se debe gracias a lo que estamos mencionando, esto es que las investigaciones ó cursos que se diseñan pensando en la mejora de la práctica educativa se realizan fuera de su contexto natural y no tomando en cuenta a los actores directos del proceso –alumnos y docentes-. Esto ocasiona que los descubrimientos o programas que se forman no sean factibles o no resuelvan realmente problemas que se presentan en el salón de clases, lo que provoca la apatía de los maestros al tomar un curso de actualización, ya que los temas que se desarrollan no tiene utilidad para ellos ó ya lo manejaron anteriormente.

Es por ello que se debe actualizar a los docentes de acuerdo al modelo presentado como propuesta, en donde primero se someten a un curso de inducción para que conozcan la institución en la cual van a laborar y puedan cumplir con la misión, visión y metas propuesta; en una segunda fase se encuentra el desarrollo de habilidades básicas que debe tener el docente – de acuerdo a una bases constructivista- y por último diseñar cursos en donde se tomen en cuenta los puntos de vista, los problemas a los que se enfrentan los docentes en el salón de clases para que realmente se mejore el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Además el estar bien formados e informados les permitirá tener mayor seguridad al momento de trabajar con sus alumnos y de saber que están realizando bien su labor.

BIBLIOGRAFÍA

Agallo Barrios, Armando. 1994. Dinámicas de grupos. Argentina: Ed. Espacio.

Aguilar, José Antonio y Block Alberto. 1979. Planeación escolar y formación de proyectos. México: Ed. Trillas.

Ausubel, D. et. al. 1983. Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo. México: Ed. Trillas.

Barreiro, Telma. 2000. Trabajo en grupos. Buenos Aires: Ed. Novedades Educativas.

Bloom, S., Benjamín. 1981. Taxonomía de los objetivos de la educación. Buenos Aires: Ed. El Ateneo.

Beillerot, Jacky. 1998. La formación de formadores. Buenos Aires: Ed. Novedades educativas, Serie Formación de formularios.

Brophy, J. 1983. "Socialising student motivation to learn." En M. L. Maehr y D.A. Kleirber (comps). Advances in Motivation and Achievement (vol.5). Greenwich: JAI Preess. ®

Cirigliano, Gustavo. 1966. Dinámicas de grupos y educación. Fundamentos y técnicas. Buenos Aires: Ed. Humanitas.

Cirigliano, Gustavo. 1964. Manual de dinámicas de grupos. Buenos Aires: Ed. Humanitas.

Clifton Moffitti, John. 1971. Perfeccionamiento docente. Buenos Aires: Ed. Troquel.

Díaz Barriga, Ángel. 1989. "Orígenes de la problemática curricular." Cuadernos de CESU, México: UNAM, Vol. 4.

Davini, María Cristina. 1995. La formación docente en cuestión. España: Ed. Paidós, 1995.

Eggleston, J. 1980. Sociología del currículo escolar. Buenos Aires: Ed. Troquel.

Fenstermacher, Gary. 1990. La investigación de la enseñanza I, Barcelona: Ed. Paidós.

Gagné, Roberto y Leslie Briggs. 1999. La palnificación de la enseñanza. México: Ed. Trillas.

Gairin Sallan, J. y otros. 1997. El desarrollo profesional del docente. España: Col. Práctica en educación, Ed. Oikos-tau.

Gómez Morales, D. 1980. La educación y desarrollo dependiente en America Latina. México: Col. Educación y sociología, Ed. Gemika.

Gronlund, Norman E. 1973. Medición y evaluación de la enseñanza. México: Ed. Pax-México.

Hernández, Fernando y Juana María Sancho. 1996. Para enseñar no basta con saber la asignatura. México: Ed. Paidós.

Hoyle, E. 1974. World Year Book of Education 1980: professional development of teachers. "Professionalisation and desprofessionalisation in education." Londres: Kogan.

Kozéki, B. 1985. Directions in Educational Psychology – Learning and teaching. "Motivies and motivational styles in education". Lewes. Falmer press.

Lafourcade, Pedro. 1969. Evaluación de los aprendizajes. Buenos Aires: Ed. Kapelusz.

Mejía Arauz, Rebeca y Sergio Antonio Sandoval C. 1996. Interacción social y activación del pensamiento. Transformación del estilo docente. México: ED. ITESO.

Mendoza Nuñez, Alejandro. 1990. Manual para determinar necesidades de capacitación. México: Ed. Trillas.

Palladino, Enrique. 1989. Educación de adultos. Argentina: Ed. Humanitas.

Panzas González, Margarita. 1986. Fundamentación de la didáctica. México: Ed. Gernik, Tomo I.

Pineda Moctezuma, Angélica. Evaluación de los aprendizajes. México: Ed. Trillas.

Regan W. 1972. El currículum en la escuela primaria. Buenos Aires: Ed. Ateneo.

Reséndiz Núñez, Daniel. 2000. Futuros de la educación superior en México. México: Col. Umbrales de México, Ed. Siglo XXI.

Rodríguez Marcos, Ana. 1995. Un enfoque interdisciplinario la formación de los maestros. Madrid: Ed. Narcea.

Stenhouse, Lawrence. 1991. Investigación y desarrollo del currículum. Madrid: Ed. Morata.

Serramona, Jaime. 1992. La educación no formal. España: Ed. CEAC.

Taba, Hilda. 1976. Elaboración del currículum. Buenos Aires: Ed. Troquel.

Trilla, Jaime. 1993. La educación fuera de la escuela. España: Ed. Ariel.

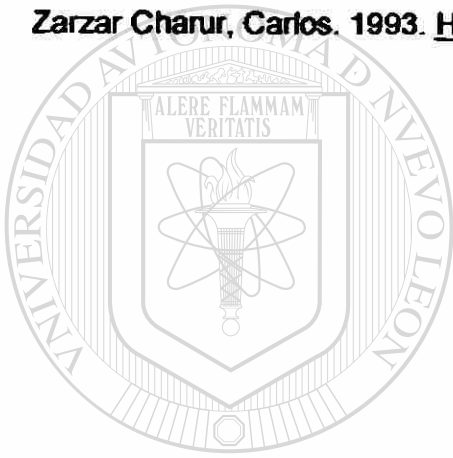
Tyler, Ralph. 1973. Principios básicos del currículum. Buenos Aires: Ed. Troquel.

Werther, William B. Y J. R: Kith Davis. 2000. Administración de personal y recursos humanos. México: Ed. McGrawHill.

Wittrock, M. C. 1989. Investigación Didáctica I. Barcelona: Ed. Paidós.

Vázquez Fuentes, Alicia. 1999. En busca de la enseñanza perdida. Un modelo didáctico para la educación superior. México: Col Maestros y enseñanza, Ed. Paidós.

Zarzar Charur, Carlos. 1993. Habilidades básicas de la docencia. México: Ed. Patria.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

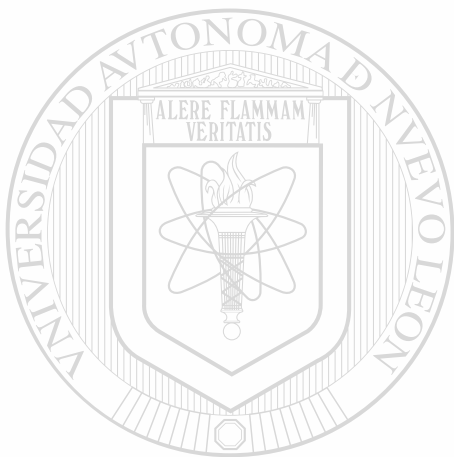
®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

HEMEROGRAFÍA

Derbez García, Edmundo. Vida Universitaria. "Asegurar la distribución social del conocimiento: nuevo paradigma". "La universidad ha encontrado vocación y estímulo por la investigación." México, No. 112, Febrero de 2003.

www.esmas.com/noticierostelevisa/mexico/143040.html



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

ANEXOS

CUESTIONARIO MAESTROS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
DIVISIÓN DE ESTUdios DE POSGRADO

Se pide su colaboración para contestar el siguiente cuestionario. La información recopilada es para realizar la tesis que forma parte del trabajo de Tesis para la obtención del grado de Maestría en Recursos Humanos, en el Posgrado de Filosofía y Letras. Los datos serán confidenciales por lo que puede contestar con entera libertad y confianza. Gracias por su apoyo.

Datos generales:

Profesión _____ Nivel de estudios _____

Materias que imparte _____

Antigüedad _____

Labora en otra institución ¿Cuál? _____

¿Qué otra actividad realiza? _____

1.- Subraye o conteste, según sea el caso, la respuesta de acuerdo a su experiencia como docente.

1.- ¿Recibió capacitación para laborar en esta institución? _____

a) Si b) No

2.- ¿Ha asistido a cursos de actualización?

a) Si b) No c) A veces

3.- ¿Usted elabora el programa de su materia?

a) Si b) No c) Ya existe

4.- ¿Los aspectos físicos del aula (taller, laboratorio) son los apropiados para desarrollar su función docente?

a) Si b) No c) Parcialmente

5.- ¿Cómo considera su relación, en general, con los alumnos dentro del salón de clases?

a) Excelente b) Buena c) Regular d) Mala

6.- ¿Conoce las estrategias para el logro de objetivos y metas del plantel?

a) Con precisión.
b) En forma general.
c) Se tiene una idea parcial.
d) Se desconoce

7.- ¿Participa en reuniones académicas?

- a) En la mayoría de los casos.
- b) Con retraso y parcialmente
- c) Oportunamente.
- d) No participo.

8.- ¿Se toman acuerdos en las reuniones académicas sobre los principales problemas de enseñanza -aprendizaje?

- a) En la mayoría de los casos.
- b) Con retraso y parcialmente.
- c) Oportuna y totalmente.
- d) No se toman acuerdos.

9.- ¿Se tienen investigaciones técnicas – pedagógicas que ayuden a elevar la calidad de la enseñanza en el plantel?

- a) Se determinan por escrito, mediante estudios específicos.
- b) Se tiene una estimación general.
- c) No se realizan.
- d) No se sabe.

10.- ¿Se controla o supervisa que el proceso de enseñanza – aprendizaje se desarrolle vinculando la teoría con la práctica?

- a) Correcta y totalmente.
- b) En la mayoría de los casos.
- c) Incorrecta o parcialmente.
- d) No se cuenta, no se orienta o no se controla.

11.- ¿Para ingresar al Conalep se establecieron los requisitos deseables y mínimos en cuanto a la capacidad, currículo y otras características que deben reunir los maestros? ®

- a) Con precisión y por escrito.
- b) Se tienen en términos generales.
- c) Se tiene una idea parcial.
- d) No se establecieron, no se determinaron.

12.- ¿Tiene determinados los objetivos en cuanto al mejoramiento de la deserción, reprobación y eficiencia terminal de sus alumnos?

- a) Con precisión y adecuación a las necesidades.
- b) Se tiene en términos generales.
- c) Se tiene una idea parcial.
- d) Se desconoce o no se realiza.

13.- ¿Tiene estrategias y planes de actividades para desarrollar su materia?

- a) Suficiente(s) y adecuado(s).
- b) En su mayoría.
- c) Solo en algunos casos.
- d) Insuficientes o inadecuados.

14.- ¿Se traza objetivos en cuanto al mejoramiento de los métodos de enseñanza?

- a) Siempre.
- b) Cuando se requiere.
- c) A veces.
- d) Nunca.

15.- En el caso de talleres y laboratorios ¿Son apropiados para la realización de las prácticas?

- a) Suficientemente.
- b) Parcialmente.
- c) No se cuenta.
- d) Insuficiente.

16.- ¿Le han establecido programas de actualización del conocimiento en cada disciplina?

- a) Oportunamente.
- b) Para todos los docentes en general.
- c) Deficientemente.
- d) Para los grupos de las diferentes materias.

17.- ¿Existen programas de actualización del conocimiento en pedagogía y didáctica?

- a) Adecuados.
- b) Más o menos adecuados.
- c) Inadecuados.
- d) No existen.

18.- ¿Asiste a los cursos de actualización y capacitación?

- a) En forma puntual y eficiente.
- b) En la mayoría de los casos.
- c) Con retraso y parcialmente.
- d) No asiste.

19.- ¿Aplica en su desempeño métodos de enseñanza que permiten interactuar al grupo para construir el conocimiento?

- a) No lo aplico
- b) Esporádicamente
- c) Siempre utilizo
- d) A veces

20.- ¿Acostumbra a leer literatura pedagógica actualizada?

- a) Si
- b) A veces
- c) No

21.- ¿Conoce los rasgos característicos de las edades de sus alumnos?

- a) Si
- b) No los tengo claros
- c) Los desconozco

22.- ¿Conoce los enfoques metodológicos que se proponen actualmente para el seguimiento de los programas de estudio?

- a) Muy bien
- b) Parcialmente
- c) No los conozco

23.- ¿Conoce los diferentes tipos de pruebas que existen para medir el aprendizaje?
a) Todos b) Algunos c) Solo uno

24.- ¿De las siguientes actividades cuál tiene mayor porcentaje para al evaluación?
a) Examen b) Prácticas c) Tareas

25.- ¿Conoce los requisitos que deben cumplir los materiales didácticos?
a) Si b) Algunos c) Los desconoce

26.- ¿Relaciona lo visto en clase con las actividades cotidianas y laborales?
a) Si b) A veces c) No

27.- ¿Se fomenta en la escuela el trabajo conjunto de los docentes?
a) Constantemente b) A veces c) No se hace

28.- ¿Existe libertad para la expresión de los sentimientos y puntos de vista de sus miembros? (Se pone en práctica)
a) No se hace b) En ocasiones c) Siempre

29.- ¿Utiliza algunas técnicas para motivar a sus alumnos?
a) Siempre b) No las conozco c) Parcialmente

30.- ¿Cómo define la función del docente?
a) Instructor b) Expositor c) Facilitador

II.- A continuación se presentan tres listados diferentes, enumere los que más utiliza frecuentemente, empezando por el más utilizado. No considere aquellos que no utiliza.

1.- Recursos didácticos que normalmente utiliza.

___ Pizarrón ___ Libros ___ Papeletas
___ Acetatos ___ Revistas ___ No utiliza
___ Películas ___ Rotafolios

2.- Instrumentos de evaluación que utiliza con mayor frecuencia.

___ Examen ___ Ensayos ___ Resúmenes
___ Tareas ___ Participación ___ Otros _____

3.- Tipos de reactivos que maneja en sus exámenes.

___ Opción múltiple.
___ Falso y verdadero.
___ Respuestas cortas (preguntas abiertas).
___ Respuestas por pares.
___ Completar.
___ Base multítem.

CUESTIONARIO ALUMNOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

Se pide su colaboración para contestar el siguiente cuestionario. La información recopilada es para realizar la investigación que forma parte del trabajo de Tesis para la obtención del grado de maestría en Recursos Humanos en el posgrado de Filosofía y Letras, por lo tanto la finalidad del cuestionario es académica sin ningún otro tipo de interés; además los datos serán confidenciales por lo que puede contestar con entera libertad y confianza. De antemano gracias por su apoyo.

Sexo _____ Edad _____ Materia _____

I.- Conteste la respuesta que considere conveniente.

1.- ¿El maestro utiliza material didáctico para apoyar su exposición?

- a) Si b) No c) A veces

2.- ¿El material logra captar su atención?

- a) Si b) No

3.- ¿Utiliza anécdotas para apoyar su exposición?

- a) Si b) No

4.- ¿Realiza actividades grupales en su clase?

- a) Si b) No

5.- ¿Las preguntas de los exámenes son claras?

- a) Si b) No

6.- ¿Las preguntas se relacionan con lo visto en clase?

- a) Si b) No

7.- ¿El examen abarca todos los conocimientos de la unidad?

- a) Si b) No c) Sólo una parte

8.- ¿El maestro sigue un orden en su exposición?

- a) Si b) No

9.- ¿El maestro sabe en que tema se quedaron la clase anterior?

- a) Si b) No

10.- ¿Qué tipo de preguntas utiliza en sus exámenes?

- a) Abiertas b) Opción múltiple c) Paréntesis d) Problemas e) Otras

11.- ¿Cuándo las preguntas son de subrayar, la respuesta correcta es fácil de encontrar?

- a) Si b) No

12.- ¿Cuántas preguntas utiliza en el examen?

- a) 10 b) 20 c) 30 d) 50

13.- ¿El maestro al exponer muestra seguridad en si mismo?

- a) Si b) No

14.- ¿Es fácil entender lo que el maestro explica?

- a) Si b) No

15.- ¿El profesor conoce el tema que expone?

- a) Si b) No

16.- ¿El docente responde las preguntas que le hacen en relación al tema?

- a) Si b) No

17.- ¿El maestro encarga tareas?

- a) Si b) No

18.- ¿El maestro pide que realicen actividades fuera del salón de clases?

- a) Si b) No

19.- ¿Qué material didáctico utiliza para su exposición?

- a) Rota folio b) Libro c) Pizarrón d) Ninguno

20.- ¿Es claro, visible el material que utiliza?

- a) Si b) No

CONCENTRADO DEL CUESTIONARIO PARA LOS ALUMNOS

PREGUNTAS	A	B	C	D	E	TOTAL
1	61	66	46	-	-	173
2	98	75	-	-	-	173
3	108	65	-	-	-	173
4	106	67	-	-	-	173
5	147	26	-	-	-	173
6	164	9	-	-	-	173
7	139	3	31	-	-	173
8	149	24	-	-	-	173
9	146	27	-	-	-	173
10	73	88	4	3	5	173
11	108	65	-	-	-	173
12	4	23	102	44	-	173
13	145	28	-	-	-	173
14	121	50	2	-	-	173
15	167	6	-	-	-	173
16	157	15	1	-	-	173
17	163	10	-	-	-	173
18	62	111	-	-	-	173
19	4	44	114	4	7	173
20	142	31	-	-	-	173

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Nota: Los puntos que están a color son las áreas de oportunidad que se encontraron aplicando el cuestionario a los alumnos.

CONCENTRADO DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO PARA MAESTROS

I.- Respuestas

PREGUNTAS	A	B	C	D	TOTAL
1	8	22	-	-	30
2	12	15	3	-	30
3	0	3	27	-	30
4	5	3	12	-	30
5	5	25	0	0	30
6	4	26	0	0	30
7	16	2	10	2	30
8	16	2	10	2	30
9	4	22	2	0	30
10	4	24	1	1	30
11	22	7	0	1	30
12	5	24	1	0	30
13	22	8	0	0	30
14	20	5	5	0	30
15	6	20	4	0	30
16	0	28	0	2	30
17	6	24	0	0	30
18	21	9	0	0	30
19	0	2	22	6	30
20	5	25	0	-	30
21	1	29	0	-	30
22	15	15	0	-	30
23	7	23	0	-	30
24	19	11	0	-	30
25	25	5	0	-	30
26	30	0	0	-	30
27	4	24	2	-	30
28	0	23	7	-	30
29	20	0	10	-	30
30	7	0	23	-	30

Nota: Los puntos a color son las áreas de oportunidad encontradas con la aplicación del cuestionario a los maestros.

II.- 1 Respuestas: recursos didácticos.

Pizarrón	15
Acetatos	3
Películas	1
Libros	7
Revistas	0
Rotafolios	3
Papeletas	1
No utiliza	0

2 Respuestas a instrumentos de evaluación

Examen	25
Tareas	5
Ensayos	0
Participación	5
Resúmenes	0
Otros	0

3 Tipos de reactivos que maneja en sus exámenes.

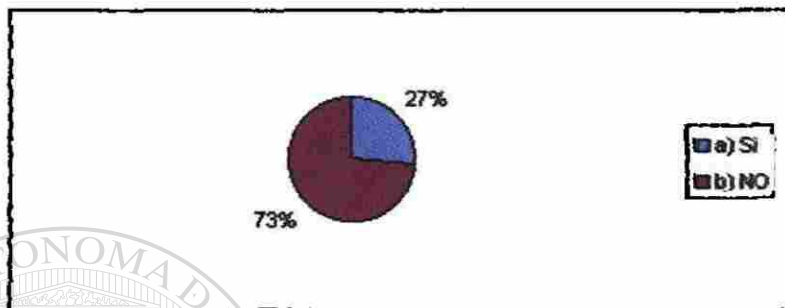
Opción múltiple	22
Falso y verdadero	3
Respuestas cortas	0
Respuestas por pare	3
Completar	1
Base multiítem	1

Gráficas del cuestionario de los maestros

I. Subraye o conteste según sea el caso.

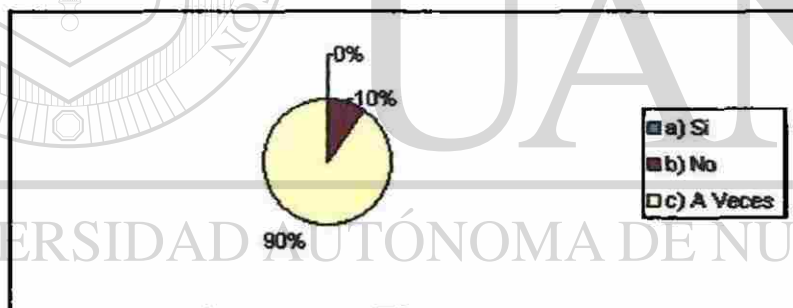
1.- ¿Recibió capacitación para laborar en esta institución?

- | | |
|-------|----|
| a) Si | 8 |
| b) No | 22 |



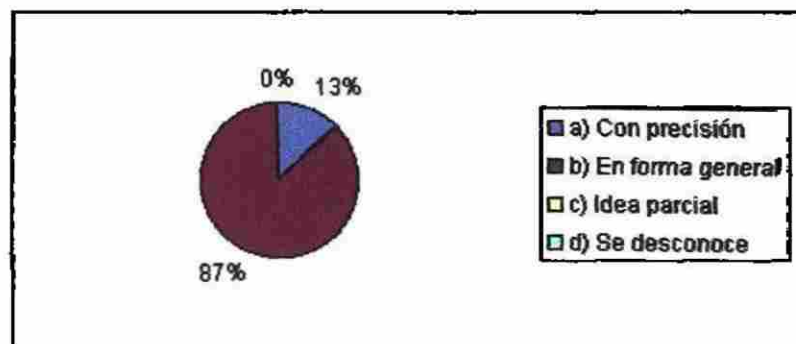
3.- ¿Usted elabora el programa de su materia?

- | | |
|------------|----|
| a) Si | 0 |
| b) No | 3 |
| c) A Veces | 27 |



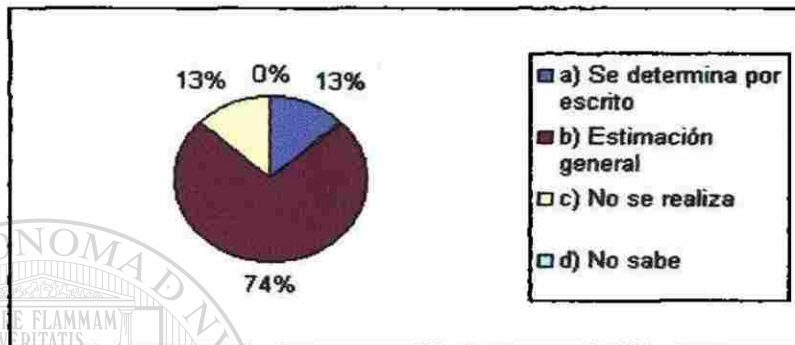
6.- ¿Conoce las estrategias para el logro de objetivos y metas del plantel?

- | | |
|---------------------|----|
| a) Con precisión | 4 |
| b) En forma general | 26 |
| c) Idea parcial | 0 |
| d) Se desconoce | 0 |



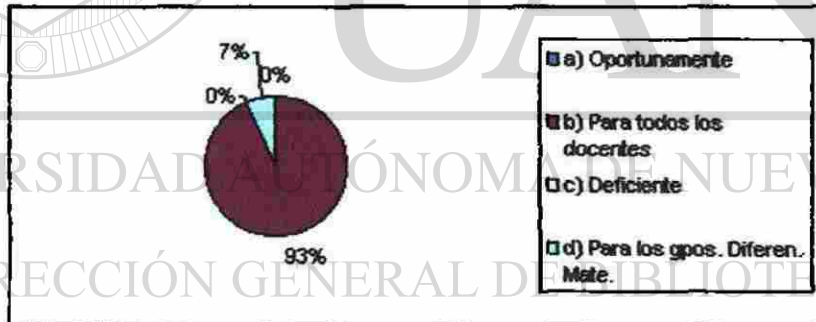
9. ¿Se tienen investigaciones técnicas - pedagógicas que ayuden a elevar la calidad de la enseñanza en el plantel?

a) Se determina por escrito	13
b) Estimación general	73
c) No se realiza	13
d) No sabe	0



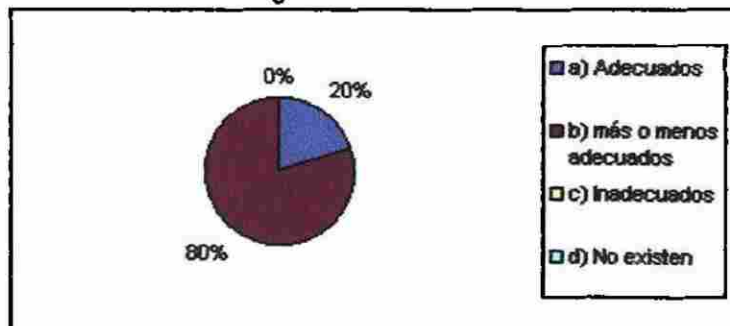
16.- ¿Le han establecido programas de actualización del conocimiento en cada disciplina?

a) Oportunamente	0
b) Para todos los docentes	28
c) Deficiente	0
d) Para los gpos. Diferen. Mat.	2



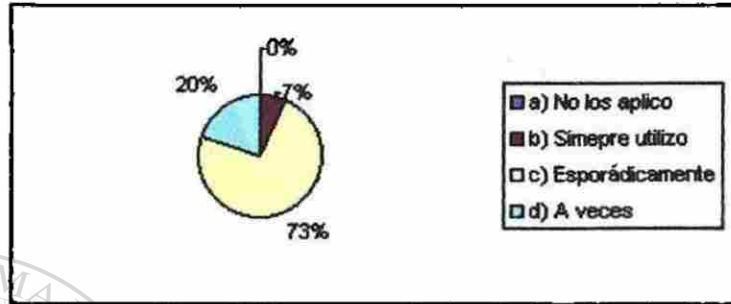
17.- ¿Existen programas de actualización del conocimiento en pedagogía y didáctica?

a) Adecuados	6
b) Más o menos adecuados	24
c) Inadecuados	0
d) No existen	0



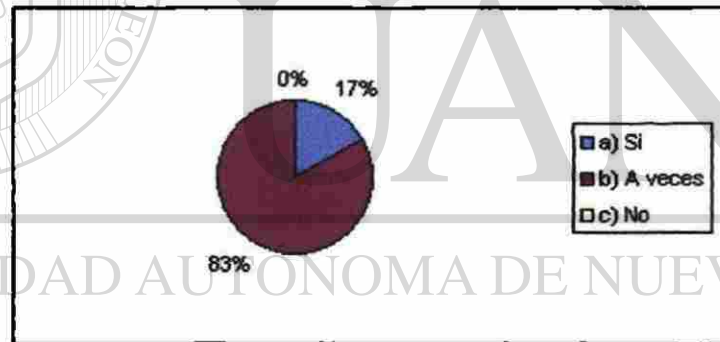
19.- ¿Aplica métodos de enseñanza que permitan interactuar al grupo para construir el conocimiento?

- a) No los aplico 0
- b) Siempre utilizo 2
- c) Esporádicamente 22
- d) A veces 6



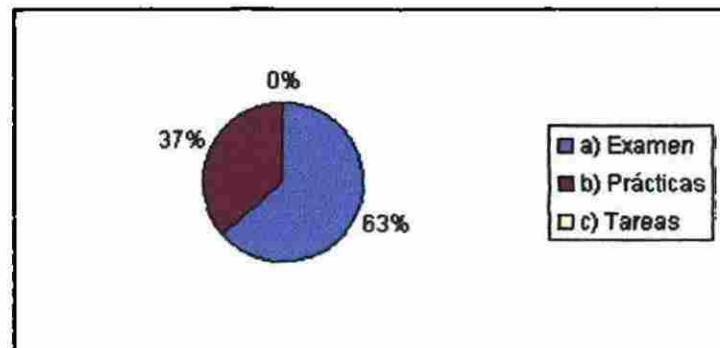
20.- ¿Acostumbra a leer literatura pedagógica actualizada?

- a) Si 5
- b) A veces 25
- c) No 0



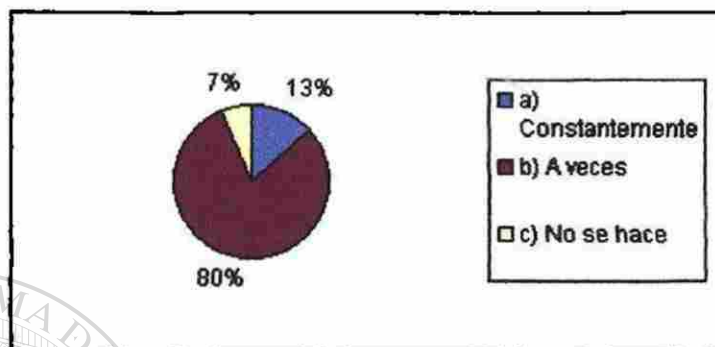
24.- De las siguientes actividades ¿cuál tiene mayor porcentaje para la evaluación?

- a) Examen 19
- b) Prácticas 11
- c) Tareas 0



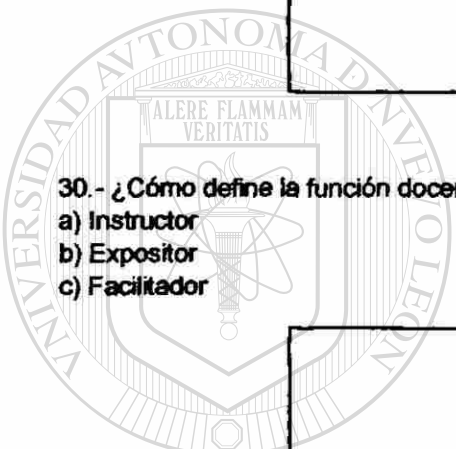
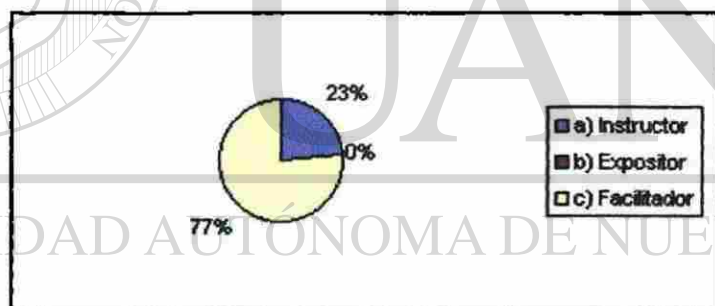
27.- ¿Se fomenta en la escuela el trabajo conjunto de los docentes?

a) Constantemente	4
b) A veces	24
c) No se hace	2



30.- ¿Cómo define la función docente?

a) Instructor	7
b) Expositor	0
c) Facilitador	23



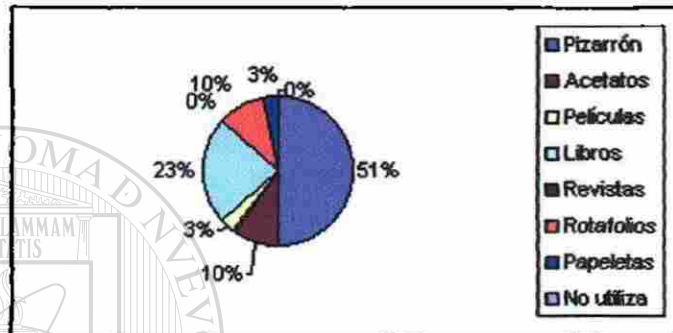
UNANIL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

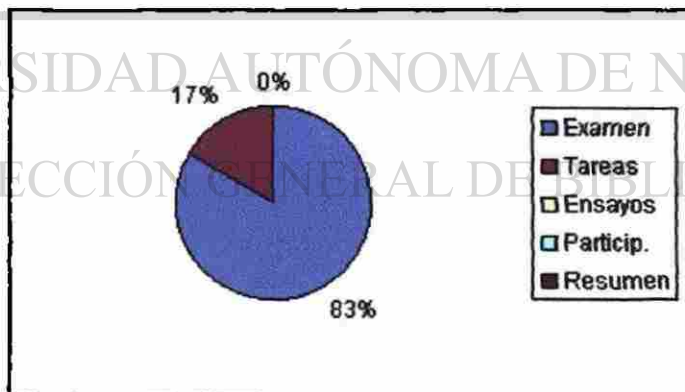
II.- 1 Respuestas a recursos didácticos.

Pizarrón	15
Acetatos	3
Películas	1
Libros	7
Revistas	0
Rotafolios	3
Papeletas	1
No utiliza	0



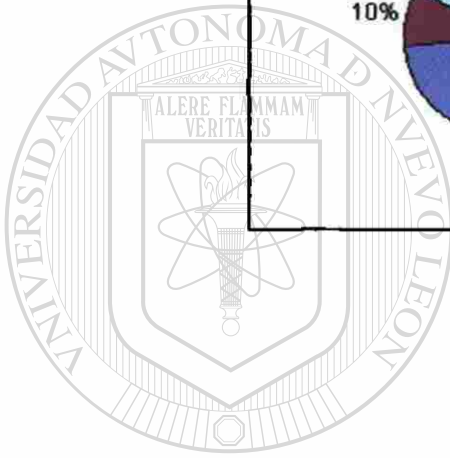
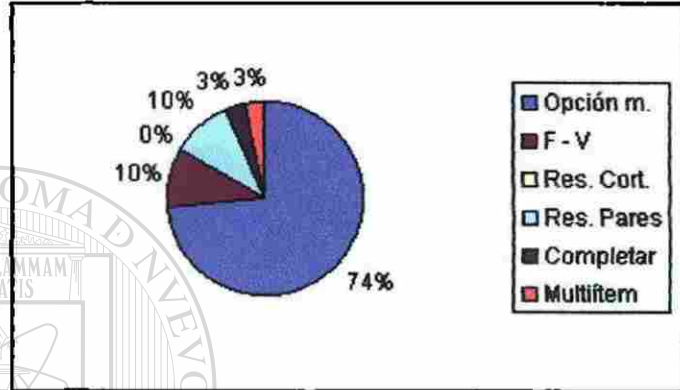
2.- Respuestas a instrumentos de evaluación.

Examen	25
Tareas	5
Ensayos	0
Participación	0
Resumen	0



3.- Tipos de reactivos que maneja en sus exámenes.

Opción m.	22
F - V	3
Respuestas cortas	0
Respuestas por pares	3
Completar	1
Base Multiitem	1



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

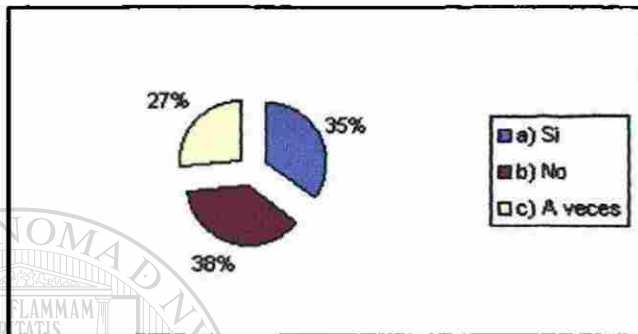


DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Gráficas del cuestionario de los alumnos

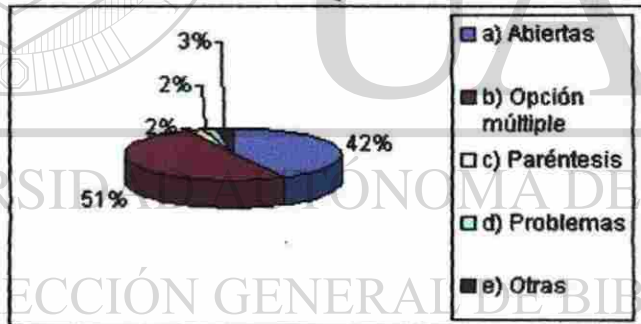
1.- ¿El maestro utiliza material didáctico para apoyar su exposición?

a) Si	61
b) No	66
c) A veces	46



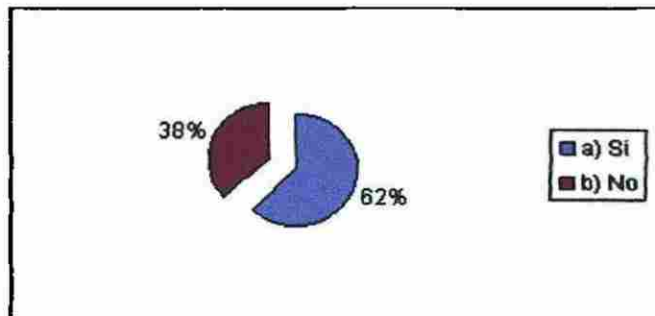
10.- ¿Qué tipo de preguntas utiliza en sus exámenes?

a) Abiertas	73
b) Opción múltiple	88
c) Paréntesis	4
d) Problemas	3
e) Otras	5



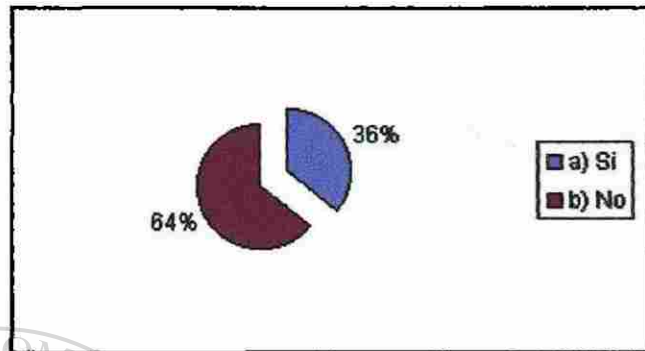
11.- ¿Cuando las preguntas son de subrayar, la respuesta correcta es fácil de encontrar?

a) Si	108
b) No	65



18.- ¿El maestro pide que realicen actividades fuera del salón de clases?

- a) Si 62
- b) No 111



19.- ¿Qué material didáctico utiliza para su exposición?

- a) Rotafolio 4
- b) Libro 44
- c) Pizarrón 114
- d) Acetatos 4
- e) Ninguno 7

