

308923

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

23
2es.

FACULTAD DE PEDAGOGIA
INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



MODELO DE FORMACION DE INSTRUCTORES/
FACILITADORES DE EDUCACION MEDIA BASADA
EN NORMAS DE COMPETENCIA.

**INFORME ACADEMICO DE
ACTIVIDAD PROFESIONAL
QUE PRESENTA:
MARTHA ELENA FERNANDEZ ROSADO
PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PEDAGOGIA**

DIRECTOR DE INFORME ACADEMICO:
DRA. ELVIA MARVEYA VILLALOBOS TORRES.

MEXICO, D. F.

1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

263144



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIAS:

A Fotino por ser el amor de mi vida, por creer en mí y por ser un gran apoyo.

A Renata por enseñarme a descubrir las pequeñas grandes cosas de la vida.

A mi Mamá por su cariño, su comprensión y su entrega a la familia, y por ser un ejemplo de esposa, hija, madre y abuela, pero sobre todo mujer.

A mi Papá por su apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida, y por alentarme a seguir luchando en la vida por lo que creo.

A mi Tita y Abuelita, que me han enseñado la fortaleza que todos debemos tener en la vida.

ÍNDICE

EXORDIO	1
Exposición de motivos.....	1
Justificación.....	3
I. CUERPO DEL INFORME	5
I.1 Descripción General	5
I.1.1 Antecedentes y Origen de la Institución.....	5
I.1.2 Misión Institucional.....	8
I.1.2.1 Objetivos de la Institución.....	9
I.1.3 Estructura General.....	10
I.1.3.1 Recursos Humanos, Formales y Materiales.....	12
I.1.4 Estructura Pedagógica.....	13
I.1.5 Contenidos Educativos.....	14
I.1.6 Métodos, Técnicas y Procedimientos.....	15
I.1.7 Perfil del Docente.....	16
I.2 Descripción Específica	17
I,2,1 Funciones y Acciones Desarrolladas.....	17
I.2.2 Selección y Exposición de un Proyecto.....	18
I.2.2.1 Características del Proceso de Enseñanza en Educación Técnica.....	18
I.2.2.2 Educación Basada en Normas de Competencia.....	24
I.2.2.3 Modelo de Formación de Instructores / Facilitadores en Educación Basada en Normas de Competencia Laboral.....	28

II.	<u>VALORACIÓN CRÍTICA</u>	34
II.1	Diagnóstico del Modelo de Formación de Instructores / Facilitadores de la Prueba Piloto EBNC.....	34
II.2	Características del Nuevo Modelo de Formación Instructores/Facilitadores en EBNC.....	37
III.	<u>CONCLUSIONES</u>	64
IV.	<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	68

EXORDIO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Al finalizar mis estudios de Pedagogía me enfrenté al tipo de crisis profesional que se da en algunos egresados, debido a que el ámbito al que se puede dedicar el pedagogo es muy amplio: familia, empresa, comunidad y escuela, decidiendo finalmente que el área que más me atraía era la empresa. Así comencé mi desarrollo profesional, en una empresa dedicada a la venta directa capacitando en el área de ventas.

Posteriormente decidí involucrarme más en el ámbito escolar e ingresé a una institución educativa de nivel medio superior, donde se estaba gestando una nueva metodología educativa, más acorde con las necesidades reales del país y con perspectivas de ampliar, para muchos mexicanos, las oportunidades educativas vigentes.

Hoy en día, debido a la reciente incorporación de la economía mexicana a la compleja competencia internacional, se hace imperativo replantear la estrategia productiva nacional y ello implica abandonar las prácticas de antaño caracterizadas por la inmovilidad respecto a la innovación tecnológica y a la escasa preocupación por la inversión para la formación del capital humano, por lo que se hace necesario la adopción de esquemas de capacitación innovadores de alto impacto en la productividad de las empresas.

Es por eso, que una constante en los próximos años deberá ser la permanente adecuación de los programas de capacitación y de educación técnica, a las variantes y cada vez más sofisticadas necesidades de las empresas, y esto se puede lograr mediante la Educación Basada en Normas de Competencia Laboral.

Esta nueva metodología surge ante la necesidad de adecuar la formación para el trabajo a las necesidades de los individuos y la sociedad en el mundo contemporáneo. Por lo que la educación debe ser más abierta, flexible, y sobre todo, permanente, estando al mismo tiempo, más vinculada con los sectores productivos.

El motivo por el cual se elabora este informe académico, es que consideramos de vital importancia que se capacite al docente o instructor en esta nueva metodología para que pueda aplicarla en sus labores de una manera eficaz y eficiente, debido a que él es el principal actor en quien debe generarse un cambio en la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje tradicional.

JUSTIFICACIÓN

Para desarrollar este nuevo enfoque de Educación Basada en Normas de Competencia (EBNC), los profesores e instructores deberán tener la capacidad de desarrollar en los educandos habilidades y conocimientos concretos que puedan relacionar con los problemas que se les presenten, así como aprovechar el aprendizaje que representan las diversas situaciones a las que se enfrentan en la vida real.

El instructor debe ayudar al educando a desplegar la capacidad de autoevaluación que le permita identificar los saberes y habilidades con los que ya cuenta, así como las necesidades de aprendizaje que le permitirían alcanzar el nivel de competencia deseado. Del mismo modo, habrá que propiciar que el educando aproveche las oportunidades de aprendizaje que continuamente se le presentan, con una clara idea de lo que sea menester para satisfacer la expectativa de la norma de competencia¹

Esto significa que los instructores, aplicando los mismos criterios de autoaprendizaje y autoevaluación que deben fomentar entre los educandos, deberán ellos mismos,

¹ ARGÜELLES, A., et al., Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia., p. 97

desarrollar estas capacidades para utilizar las oportunidades de aprendizaje que se les presenten.

Por lo anterior se hace necesario rediseñar la formación de instructores que se venía impartiendo de una manera tradicional, centrando el interés del docente en los contenidos o bien en la enseñanza, e invertirlo para que su interés esté centrado en el aprendizaje, además de ayudarlos a que desarrollen las capacidades necesarias que requiere la aplicación de la EBNC

La labor del Pedagogo en éste ámbito específico es el de colaborar en el diseño de estrategias pedagógicas que coadyuven al exitoso desarrollo de la formación de instructores.

Para ello, se requiere analizar los aspectos psicológicos, sociales y metodológicos del nuevo modelo educativo y con base en ellos desarrollar el modelo de formación, que de una manera integral desarrolle toda las capacidades del instructor y de su práctica docente.

En el presente informe describiremos el modelo de formación de instructores desarrollado con base en lo anteriormente señalado.

I. CUERPO DEL INFORME

Para comprender la actividad profesional a la que nos referiremos en este informe académico, es necesario en primer lugar, hacer una descripción general del contexto institucional donde nos ubicamos, así como una descripción específica del proyecto.

I.1 DESCRIPCIÓN GENERAL

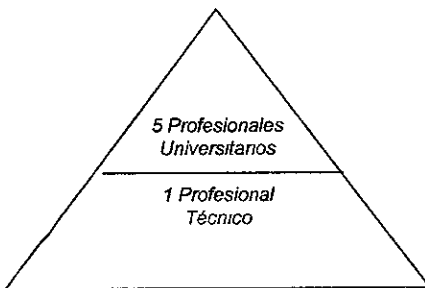
En esta parte del trabajo describiremos del marco contextual donde se ubica la institución a la que nos referimos a lo largo del informe, sus antecedentes, objetivos, estructura organizacional, los recursos con los que cuenta, su modelo educativo, y otros aspectos de interés.

I.1.1 ANTECEDENTES Y ORIGEN DE LA INSTITUCIÓN

En 1978 la Secretaría de Educación Pública llevó a cabo investigaciones con objeto de conocer el estado de educación que guardaba el país, poniendo especial interés en lo concerniente a la formación para el trabajo y conocer las causas de por qué hasta ese momento no se había logrado preparar a los recursos humanos requeridos por el país, y de ser posible determinar las condiciones que debería reunir un sistema educativo capaz de satisfacer las necesidades de profesionales técnicos de nivel medio.

Al efectuarse un análisis de la pirámide ocupacional, se detectó que existían cinco profesionales de nivel universitario por cada uno de nivel técnico y esta cifra debía invertirse, para que la industria nacional alcanzara los niveles adecuados de calidad, productividad y competitividad necesarios para el desarrollo del país, esto es, contar con por lo menos un profesional de nivel universitario por cada cinco técnicos medios y con uno de éstos por cada veinte obreros calificados.²

Pirámide Ocupacional 1978



Pirámide ocupacional Ideal



Lo anterior se manifestó en la creciente escasez de personal calificado y especializado que pudiera cubrir los mandos medios en las distintas ramas de la industria y de los servicios, responsabilizándose del desempeño eficiente de los obreros, del correcto mantenimiento y funcionamiento de las máquinas, de una adecuada supervisión de los procesos productivos, de la aplicación y observancia de las normas de seguridad y control de calidad, así como del seguimiento de los procesos administrativos.

² cfr., CONALEP., *El Conalep: Quince años de Labor Educativa* , p 13

Se encontró que la mayoría de los estudiantes que cursaban el nivel medio de enseñanza tendían a continuar sus estudios en la licenciatura, quedando establecido que la falta de reconocimiento oficial a los profesionales técnicos, los escasos incentivos económicos y la poca valoración que se le daba socialmente determinaba una afluencia muy reducida de los estudiantes que concluían la secundaria hacia las instituciones que ofrecían educación técnica de carácter terminal en el nivel medio.

También se puso de manifiesto la casi inexistente vinculación entre el sistema educativo y el aparato productivo al que iban dirigidos los esfuerzos de formación de profesionales técnicos, lo que originó consecuencias como que los egresados enfrentaran dificultades para incorporarse al proceso económico, que muchos de ellos se vieran en la necesidad de complementar su preparación, o que desarrollaran una actividad ajena a la que fueron preparados.

La magnitud de este problema y la necesidad de contar con los recursos humanos necesarios para apoyar los programas de desarrollo económico y social del país, determinaron que el Gobierno Federal creara un instrumento educativo específico que se abocara a su atención y solución, partiendo de la base de que los cuadros medios del sector productivo debían formarse en planteles que operaran estrechamente vinculados al aparato productivo, de tal manera que las estructuras curriculares se ajustaran a sus requerimientos.

En el marco de estas consideraciones y mediante el Decreto Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de diciembre de 1978, “se crea el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica como organismo público descentralizado del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propios”³, cuyo objetivo es la formación de Profesionales Técnicos de nivel medio con la modalidad de una estrecha vinculación con el sector productivo.

El Colegio inició sus labores en 1979 con diez planteles ubicados tanto en el Distrito Federal como en el Estado de México, en los que se impartían ocho carreras en las áreas industrial, administrativa y de salud.

I.1.2 MISIÓN INSTITUCIONAL

La misión del CONALEP es ser una institución de excelencia en la impartición de educación técnica y pilar fundamental para la capacitación y prestación de servicios tecnológicos en beneficio del desarrollo nacional.

³ SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, *in.*, CONALEP., Decreto de Creación, Serie Normas Básicas., Cuaderno Normativo., V. I., p.5

I.1.2.1 OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN

El Colegio tiene por objetivo contribuir al desarrollo nacional mediante la formación de recursos humanos calificados por medio de la realización de las siguientes acciones:

- Impartir educación profesional técnica en el nivel post secundaria, conforme a los requerimientos y necesidades del sector productivo y de la superación profesional del individuo.
- Desarrollar y operar servicios de formación para el trabajo con capacitación, especialización o actualización técnica de los recursos humanos.
- Asesorar y apoyar a egresados del Colegio, interesados en establecer microempresas como alternativa de desarrollo profesional y de empleo.
- Elaborar y editar libros de texto y de consulta que contribuyan a la difusión del conocimiento técnico y científico.
- Capacitar y procurar el mejoramiento profesional de su personal académico, instructores, administrativo y técnico.
- Promover actividades culturales, recreativas y deportivas que coadyuven al desarrollo armónico del educando.⁴

⁴ cf., SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA., in., CONALEP., Estatuto Orgánico., Serie Normas Básicas., Cuaderno Normativo., V. II , p.5 y 6

I.1.3 ESTRUCTURA GENERAL

La administración del Colegio está a cargo de una Junta Directiva y del Director General del CONALEP.

La Junta Directiva es el órgano de Gobierno del Colegio , y está integrada por el Secretario de Educación Pública, o el servidor público que el designe como Presidente.

Un representante de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Cuatro representantes designados por el Secretario de Educación Pública de entre organismos e instituciones de carácter público y del sector educativo. El Coordinador de Sector podrá invitar a personas de reconocido prestigio en el campo de la enseñanza, y convocará a los Sectores Productivos, Privado o Social cuyas actividades se vinculen a las del Colegio, para que formen parte de esta Junta Directiva. Esta Junta Directiva celebra sesiones ordinarias cuando menos cada tres meses y en ellas participará el Director General con voz pero sin voto.

Las principales acciones de esta Junta Directiva son:

- Establecer, con congruencia de los programas sectoriales, las políticas generales y definir las prioridades a que deberán sujetarse las actividades del Colegio.

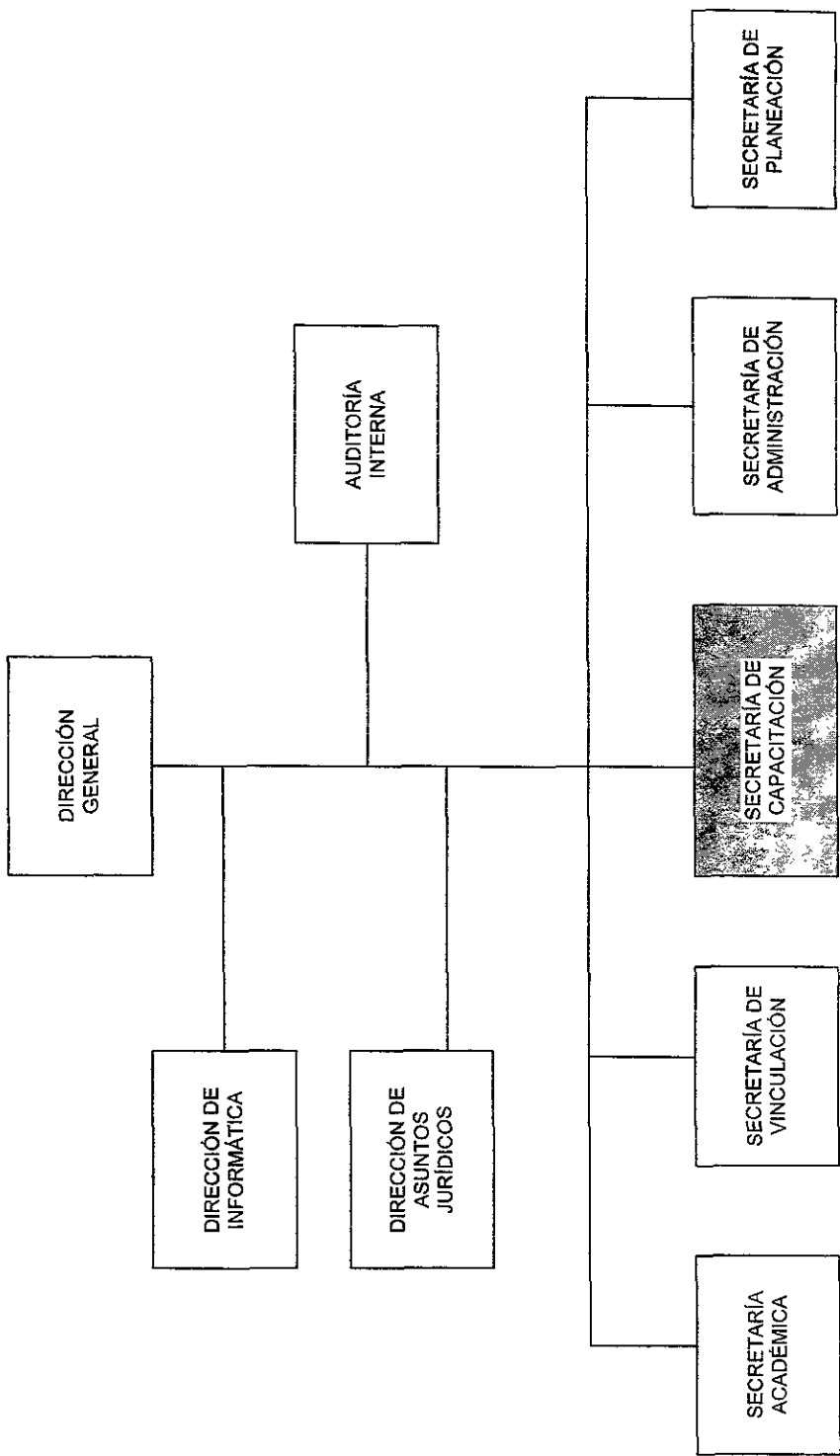
- ⊕ Aprobar, supervisar y evaluar los planes y programas de estudio del Colegio, así como sus modificaciones.

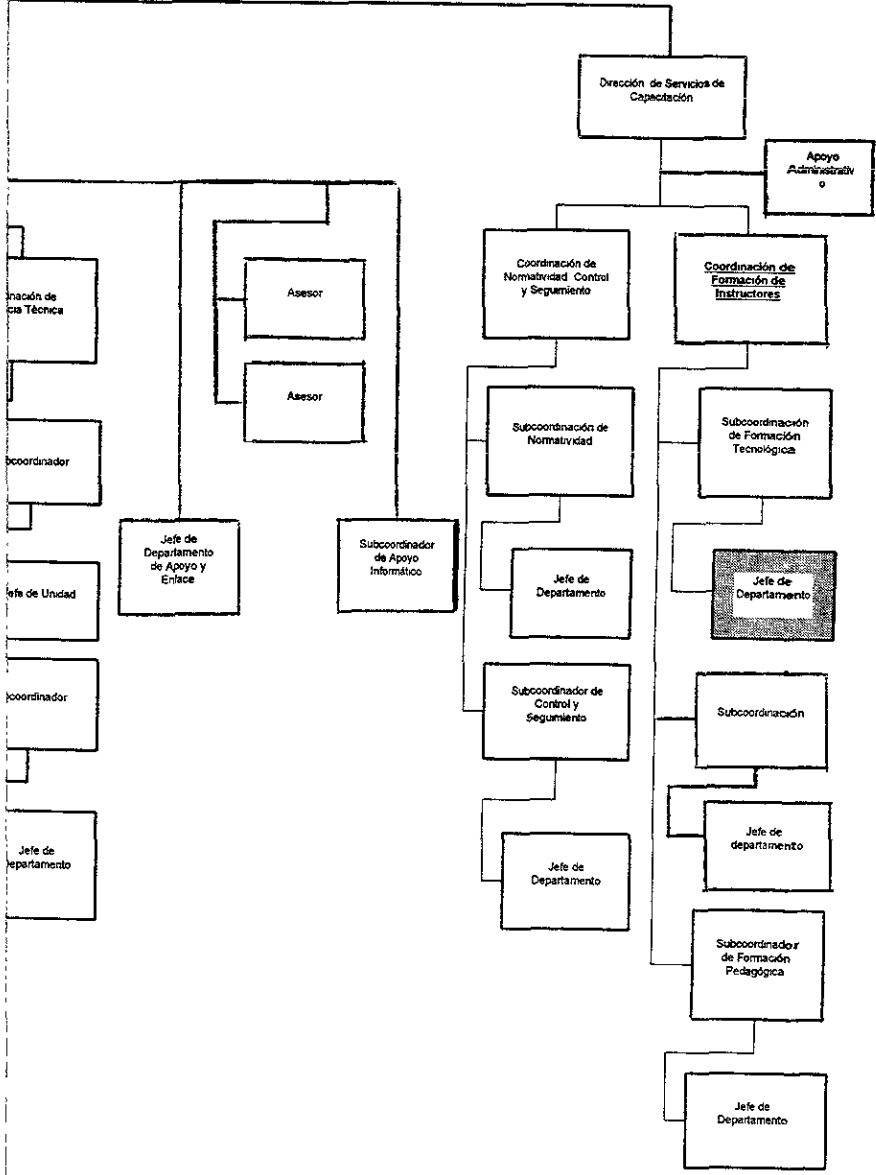
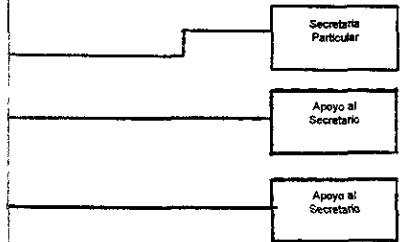
- ⊕ Examinar y aprobar el anteproyecto del presupuesto anual de ingresos y egresos, del programa financiero del Colegio, así como sus modificaciones.

- ⊕ Establecer los criterios de racionalidad, austeridad y disciplina conforme a los cuales se deberá ejercer el presupuesto autorizado, en concordancia con los lineamientos del presupuesto de egresos de la Federación.⁵

En lo que se refiere al Director General éste será designado y removido por el Presidente de la República Mexicana y durará en su cargo cuatro años y podrá ser designado nuevamente por otro periodo igual.

⁵ ibidem , p 11





I.1.3.1 RECURSOS HUMANOS, FORMALES Y MATERIALES

El Colegio cuenta actualmente con 260 planteles en los que se imparten 29 carreras de profesional técnico , con un número aproximado de alumnos inscritos a primer año de 79,000, lo que indica una absorción de egresados de secundaria del 10.2%, y que hace una matrícula total de 208,000 alumnos que son atendidos en estos planteles, para lo que se cuenta con 15,200 docentes e instructores, lo que significa casi 10 alumnos por docente con una tasa de eficiencia terminal del 42.6%.

Por otro lado el número de personas capacitadas con otros programas son: Para el Trabajo aproximadamente 40,000, En el Trabajo 7,500 y en Unidades Móviles 12,700.

En cuanto a recursos materiales, se cuenta con unas oficinas centrales que se ubican en Metepec, Estado de México, con todos los requerimientos para el trabajo de oficina. En los planteles, el Colegio cuenta con 15 alumnos por computadora y 11 libros en bibliotecas por alumno, así como 2,720 aulas. 1,094 laboratorios y 1,393 talleres. ⁶

⁶ cfr. , CONALEP , Programa Institucional 1995-2000., p. 9-13.

I.1.4 ESTRUCTURA PEDAGÓGICA

El modelo educativo, con el propósito de ampliar los servicios, establece el Sistema de Formación de Recursos Humanos para la Producción y el Desarrollo, en el que se integran diferentes programas en diversos niveles, los cuales son:

❖ **PROGRAMA REGULAR DE FORMACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA.** Se refiere a la formación de Profesionales Técnicos y se ofrece a los egresados de secundaria. Es un plan de estudios de seis semestres, que al acreditarlos y junto con la realización de las prácticas profesionales, la prestación del servicio social y la presentación de un trabajo recepcional, se obtiene el título de profesional técnico en la especialidad elegida. Este programa es de carácter terminal y no se establece la edad del aspirante para que ingrese al Colegio.

❖ **PROGRAMA MODULAR DE FORMACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA.** Este programa es una opción flexible e integral, destinada principalmente a los trabajadores o estudiantes egresados de secundaria, que incluye también a quienes hayan realizado estudios de nivel medio superior parciales o completos, los cuales serán revalidados conforme a las normas aplicables; que les permite alternar el trabajo con el estudio, a través de módulos de capacitación para puestos de trabajo ascendentes y avanzar en el estudio de una carrera de profesional técnico. Los módulos son de dos tipos, los académicos, que están destinados a la formación

integral y humanística básica; y los tecnológicos , que los preparan para desempeñar actividades en el mercado laboral. A cada módulo corresponde un puesto de trabajo. Y al igual que el anterior se obtiene el título de Profesional Técnico, y también es de carácter terminal.

❖ PROGRAMA DE CAPACITACIÓN “PARA” Y “EN” EL TRABAJO. Esta capacitación se brinda preferentemente a la población que no ha completado la educación básica y que requieren preparación para incorporarse rápidamente al trabajo; se imparte mediante cursos de acuerdo al catálogo ocupacional. En estos programas se recibe una Constancia de Reconocimiento.⁷

I.1.5 CONTENIDOS EDUCATIVOS

En el aspecto cualitativo, el modelo educativo del CONALEP fue estructurado con criterios de flexibilidad para facilitar la revisión permanente de los planes y programas de estudio adecuándose a los requerimientos específicos tanto de los perfiles profesionales, como de los conocimientos, habilidades y destrezas, en un marco de formación integral en el que se proporciona al educando una preparación técnica de carácter aplicado, pero sin detrimento de su formación cultural y desarrollo social.

⁷ CONALEP., El Conalep: quince años de Labor educativa., p. 42

Los planes de estudio están divididos en dos grandes áreas de contenidos, la primera es común a todas las carreras y se le conoce como estructura básica, la cual tiene por objetivo brindar las herramientas metodológicas y los conocimientos socio-humanísticos y científicos tecnológicos básicos, que permitan al alumno ubicar la importancia de su profesión en el contexto social, así como explicar los fenómenos tecnológicos. La segunda área está encaminada a proporcionar los conocimientos, actitudes y aptitudes requeridos para cubrir el perfil profesional de la carrera elegida, e incluye los conocimientos científicos, humanísticos y tecnológicos relacionados con las particularidades de la especialidad. A la primer área le corresponde un 40 % de la carga académica total y el 60% le corresponde a la segunda área.⁸

I.1.6 MÉTODOS, TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS

El modelo educativo de ésta institución ha logrado una aproximación entre las acciones institucionales de formación y los requerimientos nacionales de personal profesional técnico calificado, consiguiendo de esta manera vincular al sector educativo con el productivo. El modelo posee cuatro instrumentos metodológicos fundamentales: el de vinculación, el de planeación, el de diseño curricular y el de formación tecnológica. Con estas herramientas se realizan las tareas cotidianas del proceso de enseñanza-

⁸ ibidem, p. 115

aprendizaje, y se marcan los lineamientos de operación y evaluación de la acción educativa institucional.

I.1.7 PERFIL DEL DOCENTE

Al crearse el colegio se decidió que el personal contratado para impartir cursos de carácter tecnológico debería provenir del sector productivo, con lo que seguramente tendrá la formación en alguna disciplina del conocimiento científico, humanístico o tecnológico, que le permita lograr un desempeño profesional adecuado con la diversidad de funciones realizadas en el campo laboral, pero que seguramente no cuenta con el dominio de los conocimientos, habilidades y actitudes, dirigidos a promover y motivar el aprendizaje de sus alumnos. Bajo esa consideración y la de que la formación de profesionales técnicos eficientes depende en buena parte de la calidad de los profesores e instructores, se decidió establecer los mecanismos para brindarles en forma permanente oportunidades de capacitación y actualización de carácter pedagógico y tecnológico.

El diseño de los perfiles docentes se realiza con base en el perfil del egresado, los planes y programas de estudio, y las metodologías de diseño curricular, así como en concepciones y caracterizaciones de la función docente, e información profesiográfica⁹

⁹ ibidem., p. 117

1.2 DESCRIPCIÓN ESPECÍFICA

1.2.1 FUNCIONES Y ACCIONES DESARROLLADAS

Dentro de las actividades de la jefatura de departamento de formación de Instructores se encuentran:

- La traducción de diversos materiales de las asesorías extranjeras que tuvo el CONALEP, por parte del Reino Unido, Australia, Canadá y Estados Unidos.
- Adecuaciones pedagógicas a los materiales de EBNC ya elaborados.
- Revisión y corrección de estilo de los materiales EBNC ya existentes.
- Diseño de contenidos e implementación didáctica de algunas unidades de Formación de Instructores.
- Logística y administración de los eventos de formación y desarrollo.
- Elaboración y envío de reconocimientos de participación, con base a los eventos realizados.
- Crear y actualizar la Base de Datos para el manejo de los participantes de los diferentes cursos y talleres por plantel y por puesto.
- Evaluación, seguimiento y retroalimentación del proyecto EBNC.
- Asistencia al Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral a la Comisión de Estudios "Sistemas de Educación y Capacitación".
- Impartir cursos de capacitación.

1.2.2 SELECCIÓN Y EXPOSICIÓN DE UN PROYECTO

Para describir el modelo de formación de instructores es necesario describir el contexto a partir del cual se gesta dicho modelo, para lo cual es conveniente una descripción breve de las características del proceso de enseñanza en Educación Técnica y lo que es Educación Basada en Normas de Competencia.

1.2.2.1 CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA EN EDUCACIÓN TÉCNICA

Es necesario reconocer que la mayoría de los docentes que imparten materias técnicas en escuelas industriales, de capacitación, y en general para toda escuela técnica, a pesar de contar con títulos o certificados que los acreditan como peritos, ingenieros, doctores, licenciados, técnicos y otros, enfrentan los cursos basándose solamente en sus aptitudes personales, su vocación educativa y las ideas particulares que ellos mismos han elaborado sobre bases empíricas. Es entonces frecuente que su desempeño esté apartado de los principios pedagógicos.

Por otro lado, es importante tener presente que los certificados profesionales no otorgan aptitud para impartir conocimientos, ni otorgan las restantes condiciones de índole educacional y de cultura general que son indispensables a todo educador.

Sabemos que la pedagogía tiene sus principios, métodos y sistemas, con los cuales se da forma apropiada a una serie de condiciones naturales con las que se puede afrontar ventajosamente a un grupo de alumnos. Pensamos que todo el conocimiento profesional, profundo y no fácil de adquirir, sumado al entusiasmo, dedicación y fervor docente que muchas veces se observa en diversas personas, darían mejores frutos si esos profesionales que ejercen la docencia tuviesen la oportunidad de informarse y de aplicar una serie de conceptos básicos que componen el quehacer de todo maestro.

También es cierto, que el acierto y éxito de un curso, ya sea por el entusiasmo que despierta en los alumnos como por el provecho que rinde a sus egresados y a la comunidad, depende de lo acertado o no de la elección de ciertos componentes y de su dosificación. “Desde hace tiempo, los señores Allen y Richards estudiaron esos componentes y los pusieron de manifiesto en una simple fórmula aritmética que nos muestra los factores que consideran deben tenerse en cuenta. La fórmula en sí es de sencilla presentación matemática, pero de hondo sentido y propósitos. Su expresión es la siguiente:

$$E = M + T + A + J + P$$

Nos dice que la “Eficiencia” de la Educación Técnica es la suma de diversos factores fundamentales¹⁰.

¹⁰ SOBREVILA, Marcelo A., Didáctica de la Educación Técnica, p 51

E= Eficiencia.

Son los resultados de un curso o carrera, los cuales se evalúan por medio del entusiasmo con que los alumnos lo cursan, la escasa deserción y la demanda que existe de sus egresados en el sector productivo.

M= Conocimientos y destrezas manuales.

Son los conocimientos y las destrezas manuales que tipifican a la profesión u oficio. Son una serie de habilidades, hábitos o gestos profesionales que se aprenden por medio de un entrenamiento racional, científico y sistemático en talleres escolares.

T= Conocimientos tecnológicos.

Son conocimientos teóricos que se necesitan para ejecutar los trabajos manuales con eficacia o para poder proyectar, dibujar o estudiar algo técnico.

A= Conocimientos generales.

Son una serie de enseñanzas que sin ser de inmediata aplicación en el trabajo mismo, forman un fondo de cultura técnica que permite trabajar con mayor seguridad.

J= Capacidad para juzgar.

Es la habilidad de un individuo para resolver casos que no le fueron enseñados específicamente, el criterio para obtener mejoras de su trabajo y, en general, todo

aquello que escapa a un aprendizaje, pero que todo buen maestro va inculcando por medio del ejemplo cotidiano y el consejo adecuado.

P= Condiciones personales.

Es la responsabilidad, seriedad en la ejecución del trabajo, acatamiento a la disciplina colectiva, el mantenimiento de buenas relaciones humanas y otras cuestiones análogas que hacen y califican al individuo. Estas no pueden enseñarse de manera sistemática, pero sí inculcarse mediante una conducción orgánica del curso, un ejemplo intachable del profesor y una conducta colectiva del personal escolar que muestre al alumno las cualidades esenciales que hacen a una persona responsable.

Es evidente entonces, que la enseñanza necesita de métodos que le permitan llegar a los fines en forma directa y segura. De estos métodos se desprenden los procedimientos que el educador utiliza, fundados en la experiencia, la investigación y el análisis.

Si toda enseñanza requiere de un método, con muchísima más razón la Educación Técnica, porque la diversidad de conocimientos por impartir, sumada a la diferente naturaleza de los mismos, sólo puede lograrse mediante un ordenamiento lógico.

Los dos métodos universales son los científicos y los didácticos. Los primeros son los que se utilizan en el descubrimiento de las verdades universales y necesarias y que

dan por resultados leyes y principios, y los segundos son los que se utilizan para hacer llegar las leyes y principios a la generalidad de las personas. Así, "los métodos didácticos utilizan la verdad ya descubierta y las personas a quienes se transmitirá esa verdad. Por lo tanto, los métodos didácticos de la Educación Técnica deben coordinar el contenido de una profesión u oficio, con la mente y personalidad del educando."¹¹

En este sentido debemos reconocer las diferencias individuales, de interés, de aptitud y de personalidad de los educandos. Por un lado, el docente está obligado a descubrir ese interés y explotarlo en beneficio del alumno y del grupo. Además, debe, sin que lo noten, clasificar a los alumnos de acuerdo con sus aptitudes y proporcionar el trabajo de acuerdo a esta clasificación. Por otro lado, tendrá que analizar e identificar las diferencias de personalidad en los estudiantes, de manera que pueda comunicarse con cada uno de ellos y con el grupo, de manera efectiva, tomando en cuenta las particularidades individuales.

Lo anterior nos hace reflexionar en la trascendencia de los educandos en la estructuración de la enseñanza, lo que nos obliga a estimular en los docentes el hábito y la capacidad de analizar al máximo a sus alumnos, procurando descubrir que hay detrás de su comportamiento, de sus tendencias y aptitudes.

¹¹ *ibidem.*, p. 65

Continuando con nuestro análisis, y dentro de los ambientes de que consta la Educación Técnica, encontraremos que el taller es el ámbito fundamental, porque en él se aprenden las habilidades manuales que son, en mayor o menor grado, la base de la profesión.

“El racional aprovechamiento de las materias primas, junto con la observancia de la higiene y la seguridad, coordinados con la enseñanza, los buenos hábitos, el compañerismo, la solidaridad, la responsabilidad, nos dicen que el taller es el componente más complicado y que requiere de docentes muy bien preparados.”¹²

Todo trabajo manual requiere la acción de la mente y de la mano; se requieren sólo algunas horas para hacer un “maquinista”, pero en cambio se necesitan meses o años para formar un buen operario especializado, capaz de interpretar los planos que se le dan y de realizar una determinada pieza sin la ayuda de sus superiores. La mente guía a la mano y sobre esta afirmación debe trabajarse en el taller.

Siendo el taller la asignatura más sobresaliente en esta rama de la educación, será consecuentemente el maestro de taller el docente de más responsabilidad y que deberá tener la más adecuada, moderna y ajustada preparación para impartir sus clases. Su labor debe ser orientadora y tendrá que ganarse la voluntad del alumno,

¹² ibidem., p. 74

requiriéndose para esto una preparación especial que no posee una persona que solamente conoce bien el oficio o profesión.

El maestro de taller debe tener una paciencia especial para departir y relacionarse con los alumnos; está en contacto directo con ellos durante muchas horas y lo llega a conocer profundamente, pudiendo además, ser muy grande su influencia. El alumno imita al profesor en muchas cosas que le son típicas, no sólo en lo profesional, sino también en lo humano y lo cultural. De allí su importancia dentro del cuadro educativo y de la necesidad de que estos docentes posean una preparación adecuada y especial.

Agreguemos, de paso, que es mucho más difícil obtener una buena disciplina en un taller que en un aula, por lo que el maestro debe tener buenas condiciones de jefe y resolver muchos problemas humanos que no se presentan en las aulas.

1.2.2.2 Educación Basada en Normas de Competencia

La Educación Basada en Normas de Competencia es un enfoque educativo que deriva su contenido de tareas efectivamente desempeñadas en el trabajo por trabajadores competentes y basa la evaluación en el desempeño concreto de los estudiantes conforme a criterios establecidos por aquellos. Conforme se ha desarrollado ha

adquirido un sentido de educación permanente y continua, accesible para distintos tipos de usuarios, como complemento, actualización o como formación.

“Una norma de competencia es una expectativa de desempeño en el lugar de trabajo, contra la cual es posible comparar un comportamiento observado”¹³. En la EBNC se identifican las habilidades básicas, conocimientos y actitudes que satisfacen normas específicas de competencia laboral y enfatiza estándares de ejecución en pruebas prácticas para su evaluación. Facilita además el aprendizaje permitiendo a cada participante el dominio de tareas a través de la flexibilidad en métodos y tiempos de aprendizaje.

La evaluación de la competencia considerará el conocimiento y las actitudes, aunque la fuente primaria de evidencia es el rendimiento y la demostración de la competencia.

El programa educativo provee lo necesario para el desarrollo individual y la evaluación de cada una de las competencias especificadas, cuidando de proporcionar las estrategias educativas pertinentes para una variedad de estilos de aprendizaje. Además los programas son polivalentes, es decir que pueden ser aplicados en diferentes áreas ocupacionales, así como también desempeñar una competencia en diferentes situaciones y contextos, lo que permite la transferibilidad de la competencia.

¹³ ARGUELLES, Antonio , *op cit.*, p 91

Asimismo, a cada estudiante se le da retraining continua y detallada sobre la adquisición y desarrollo de la competencia, permitiéndole diseñar su propia trayectoria educativa, en cuanto a duración de la instrucción, de elección de contenidos, así como a ritmos y estilos de aprendizaje.

La relación enseñanza-aprendizaje está enfocada en el estudiante y el instructor orienta y facilita el aprendizaje, proporcionando asesoría en forma individual o en grupos pequeños cuando ésta es requerida.

Por esto, para poder responder a las características de la Educación Basada en Normas de Competencia, a su flexibilidad, su funcionalidad, su polivalencia y su carácter de educación permanente que apunta a procesos más allá de los tiempos escolares y de prácticas, el maestro que sea capaz de sacar adelante estos fines, requiere, como ya se expresó, no sólo del dominio de una disciplina científica y de un campo profesional, sino también del dominio de un conjunto de herramientas operativas y de comunicación que le posibiliten personalizar en cada alumno su tarea y lograr el carácter significativo del aprendizaje en todos y cada uno de ellos.

La relación didáctica que se establece entre maestro y alumno es el vínculo que ayuda al desarrollo de habilidades de interacción, de comunicación respetuosa; promueve la responsabilidad, la libertad, la creatividad y la formación integral de la persona, tanto en el campo profesional como personal.

Es un hecho que la mayoría de los diseños curriculares proponen la formación de sujetos reflexivos, creativos, capaces de enfrentar las necesidades siempre cambiantes de la modernidad, con pensamiento crítico, sin embargo, en la mayor parte de los casos, esto no se lleva a cabo en las aulas.

Enseñar a pensar implica el reconocer que el pensar se establece mediante una red de relaciones en donde todo afecta e interactúa con todo, se considera como un asunto estratégico, como una cuestión de saber qué hacer, cómo hacer y cuando hacerlo.

Así, la Educación Basada en Normas de Competencia busca no sólo el desempeño competente del alumno para que se incorpore al campo productivo laboral, sino que fomenta un desarrollo personal que realmente posibilita una mejora en sus condiciones de vida, enfatizando la adquisición y desarrollo de valores.

El profesor de práctica profesional técnica en un esquema de educación basada en normas de competencia debe ser seleccionado no sólo por sus cualidades profesionales y su conocimiento del oficio, sino también por sus dotes personales. Esto no quiere decir que con sólo contar con estas características sea suficiente; el docente debe además ser perfeccionado con un plan de formación especial.

I.2.2.3 MODELO DE FORMACIÓN DE INSTRUCTORES/FACILITADORES EN EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL

En el marco del Proyecto de "Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación en México", el CONALEP, como ejecutor del Componente B: "Modernización de Programas de Capacitación", se vio en la necesidad de desarrollar un programa de capacitación a docentes que rebasara la formación "tradicional", ofreciendo elementos pedagógicos que consideraran aspectos de desarrollo humano que "humanizaran" a la educación técnica; la EBNC implica cambios no sólo en la concepción de la formación, sino también de actitudes ante la vida misma.

La formación docente en la EBNC "implica un cambio de actitudes: de su función tradicional de expositor, al de orientador y facilitador de las actividades de los alumnos."¹⁴

Se conformó un programa de formación de instructores en EBNC con una base constructivista, que es una aproximación teórico-metodológica abierta, flexible y ecléctica , que permite la incorporación de diversas teorías psicopedagógicas sin

¹⁴ *ibidem* , p 116

* Se entiende por eclecticismo, el intentar conciliar teorías discordantes a través de la selección de elementos que las componen y con los que se intenta construir un sistema más consistente y comprensivo, con esto se persigue posiciones intermedias, lejos de planteamientos extremos o radicales (SANTILLANA , Diccionario de las Ciencias de la Educación)

propiciar antagonismos, al tiempo que presenta la posibilidad de su continua autoconstrucción.

Su temática fue orientada por los siguientes cuatro ejes de formación:

⇒ Eje Tecnológico: El programa piloto EBNC incluye nueve áreas ocupacionales distribuidas en 13 planteles. Se eligió a instructores del programa regular que estuvieran capacitados tecnológicamente y tuviesen una actitud abierta al cambio. Asimismo se consideró un programa de complementación tecnológica que permitiera a los instructores EBNC tener las competencias tecnológicas necesarias para impartir y evaluar adecuadamente a los estudiantes.

⇒ Eje Sociopsicopedagógico: Considerando que los instructores deben ser auténticos agentes de cambio que puedan imbuir en el candidato un espíritu de superación constante bajo una dimensión ética, se buscó proporcionarle elementos que le permitieran convertirse en un auténtico facilitador y guía del conocimiento

⇒ Eje Comunicación: El instructor EBNC debe ser un ente perfectamente comunicado con su entorno, por lo que se consideró de suma importancia que pudiera acceder a este proceso mediante un constante intercambio de información, tanto con los estudiantes como con los funcionarios del plantel y con Oficinas Nacionales. Por esto, el conocimiento de la Institución en donde laboran es elemental, conocer al

CONALEP y saberse parte de él, les permite un auténtico redimensionamiento del concepto de la labor docente, desarrollándose en consecuencia instructores totalmente comprometidos con su institución, con su plantel y con sus estudiantes.

⇒ Eje Administración: Al considerar al instructor también en un papel de evaluador y por la importancia que éste reviste, se verá involucrado en diferentes trámites administrativos, por lo que se busca instruirle adecuadamente en el manejo de la papelería necesaria y de los aspectos administrativos requeridos para la operación del nuevo programa.

De lo anterior, se plantean cuatro módulos, que a su vez incluyen 10 unidades conformadas por 31 bases de formación, todo ello como parte del "Plan curricular de formación de Instructores/facilitadores EBNC", integrándose de la siguiente manera:

Unidad 1: Principios Generales de EBNC.- En esta unidad se expone de manera general la tarea que ha emprendido el CONALEP dentro del Proyecto, haciendo énfasis en la capacitación mediante un modelo educativo basado en normas de competencia laboral. Se proporcionan los antecedentes, características y los modelos internacionales en dicha modalidad educativa que han influido en el Colegio, con el fin de construir un modelo propio que responda a las características y necesidades del país.

Unidad 2: Evaluación del desempeño del candidato.- Se cubren los aspectos relativos al proceso de evaluación. Se presentan los términos “evaluación”, “evidencias” y “competencias”, que son la base de la EBNC, para la obtención de la prueba de un desempeño competente.

Unidad 3: Didáctica Autogestiva.- Es una propuesta educativa cuya intención fundamental es encontrar los espacios, procesos y tiempos en el aula que son determinantes en la calidad del aprendizaje de los alumnos y que implican alguna garantía en el logro de una mayor competencia por parte de los estudiantes. Se potencia no sólo el desempeño de la persona, sino su propia capacidad de seguir aprendiendo. Permite, tanto al maestro como al alumno, desarrollar una auto percepción más objetiva, un mejor proceso de ubicación situacional y la adquisición de la responsabilidad de su propio proceso de formación.

Unidad 4: Métodos y técnicas de aprendizaje significativo.- El material tiene dos componentes: desarrollo humano y microenseñanza. En el primer caso se persigue formar en cada instructor a una persona con capacidad para adaptar y aplicar teorías y técnicas de diferentes disciplinas para promover y facilitar el crecimiento individual y social. Se proporcionan elementos básicos de pedagogía y de didáctica autogestiva aplicada al Desarrollo Humano.

En el segundo caso se proporcionan elementos teóricos para estructurar talleres de microenseñanza, en donde un grupo de instructores y un supervisor puedan, a través de la filmación de un segmento de su práctica docente frente al grupo, analizar la videograbación, buscando potenciar los aspectos positivos y minimizar los vicios y errores que afectan la relación enseñanza-aprendizaje.

Unidad 5: Evaluar el desempeño del candidato utilizando diversa evidencia.- Las evidencias de desempeño, suplementarias y de ejecuciones anteriores se encuentran delimitadas por una amplitud de variables a observar y por su pertinencia para la competencia misma. La evidencia debe cubrir los requisitos de cantidad y calidad que verifican los elementos de validez, confiabilidad, actualidad, consistencia y autenticidad.

Unidad 6: Identificar la competencia previamente adquirida.- El instructor/evaluador debe desarrollar habilidades de información, identificación, apoyo y coordinación, que le permitan acordar con el candidato un plan de evaluación que implica un proceso profundo de la competencia que se va a demostrar.

Unidad 7: Metodología EBNC para el logro de competencias tecnológicas.- Una vez cursadas las unidades 1 a 6 se propone al instructor que muestre ante un experto en su campo tecnológico sus competencias laborales, de tal forma que sea factible detectar aquellos aspectos que sea necesario reforzar por medio de cursos de

actualización. Esta unidad proporciona los elementos necesarios a dicho experto para desarrollar competentemente esta actividad.

Unidad 8.- Coordinar el proceso de evaluación.- Se muestran los procedimientos para asegurar que los instructores y evaluadores posean documentos, registros y lineamientos necesarios que ayuden significativamente a la coordinación del proceso de evaluación.

Unidad 9: Verificar el proceso de evaluación.- Se muestran las normas de desempeño específicas para el verificador externo, cuya función será la de proporcionar información, asesoría y servicios de apoyo a Centros Educativos, verificar la práctica de la evaluación y los procedimientos de estos centros y mantener registros de visitas y proporcionar retroalimentación al cuerpo certificador.

Unidad 10.- Multimedia educativa.- Se presenta material concerniente al uso de la computadora manejando diferentes medios con propósitos educativos. Se plantea que el instructor EBNC tenga la competencia para utilizar paquetes de cómputo que permitan hacer más ilustrativas sus sesiones, a la vez que sepa motivar a sus candidatos en el uso de los avances tecnológicos de vanguardia en actividades de exposición.

II. VALORACIÓN CRÍTICA

II.1 DIAGNÓSTICO DEL MODELO DE FORMACIÓN DE INSTRUCTORES/FACILITADORES DE LA PRUEBA PILOTO EBNC

Una vez conceptualizada la educación basada en normas de competencia laboral, así como las características muy peculiares de la educación técnica, procederemos a realizar un análisis del modelo de formación de instructores/facilitadores en EBNC desarrollado durante la puesta en marcha de la prueba piloto

De lo anterior se desprenden algunas reflexiones que nos permiten por un lado, no tomar en consideración para nuestro nuevo modelo algunas de las unidades de formación desarrolladas, y por otro, incluir algunos aspectos que a nuestro parecer son relevantes para el desempeño competente de un instructor.

Es un hecho que en la cátedra, y más aún en la cátedra técnica, la improvisación no está permitida y es claro que un docente eficiente debe dedicar un tiempo a la preparación de toda clase, ya que al hacerlo, aunque sean lecciones que se hayan dado en años anteriores, no es trabajo inútil, porque cada vez descubriremos que es posible introducir una mejora, perfeccionar un punto, mejorarse uno mismo, consultar una nueva obra, informarse sobre un progreso, además de reconocer que no existen

dos grupos iguales, ya que es necesario tomar en consideración las particularidades de cada uno de los integrantes del grupo.¹⁵

Para preparar una lección, el docente debe tener conocimiento de diversos elementos, como son las técnicas de enseñanza, cuáles son y como deben elegirse y aplicarse según las diferentes características de los alumnos, de los contenidos temáticos, el tiempo, los materiales didácticos con que se cuenta, etc.

Por otro lado, los materiales didácticos de apoyo no son utilizados en la mayoría de los casos apropiadamente y con oportunidad, y esto se debe al desconocimiento que existe acerca de la gran variedad de medios materiales que se pueden aplicar, descubrir y desarrollar para facilitar efectivamente el aprendizaje.

Estos dos aspectos, “técnicas de enseñanza” y “desarrollo de materiales didácticos” no fueron contemplados en el modelo elaborado durante la implantación de la prueba piloto, por lo que se considera pertinente incluirlos en el nuevo modelo de formación de instructores/facilitadores en EBNC.

Como ya se indicó con anterioridad, la Unidad 4 desarrollada comprende dos temas, los cuales se impartieron con una duración de 16 horas, tiempo que consideramos

¹⁵ cfr., SOBREVILA A. Marcelo, op cit., p. 127

adecuado en todo caso a uno solo de ellos, por lo que se decidió que esta Unidad debe contemplar únicamente un tema y será el de Microenseñanza.

Derivado de la asesoría técnica con el Reino Unido, se determinó que la Unidad 5 está dirigida a evaluadores de los niveles de competencia 4 y 5, mismos que no atiende el Colegio, por lo que resulta irrelevante instruir a los facilitadores en esta materia.

La Unidad 7 considera los elementos necesarios para que un externo evalúe las competencias tecnológicas de nuestros docentes. Es claro que esta unidad no está dirigida a los instructores, tomando en cuenta además que la parte de actualización tecnológica está a cargo de la Dirección de Actualización y Formación Docente del Colegio. Por tal motivo, no se tomará en cuenta dicha unidad.

En este punto, consideramos importante señalar que es prioritario y de suma importancia establecer a la mayor brevedad posible un programa de coordinación con dicha área, a fin de establecer lineamientos claros de vinculación y coordinación de los esfuerzos de capacitación a instructores, a fin de optimizar los resultados de la capacitación metodológica; sin la complementación tecnológica requerida, la EBNC se vería sumamente restringida.

Por otro lado y por lo que respecta a la unidad de formación 8 que se refiere a la verificación interna, estimamos que es necesario capacitar en primera instancia a los

instructores en el ámbito pedagógico, de comunicación y de la metodología específica de EBNC, y en un futuro, y de así considerarse conveniente, capacitar a personal del Colegio como verificadores internos del proceso de evaluación.

En cuanto a la Unidad 9 relativa a la verificación externa, está dirigida a personal externo del Colegio, por lo que no se incluirá en el nuevo modelo de formación.

Sobre la base de este diagnóstico y con la necesidad de contar con un Modelo de Formación de Instructores/Facilitadores que pueda responder, gracias su diseño curricular y a sus estrategias didácticas a los imperativos del modelo EBNC y a la Educación Técnica, se desarrolló un nuevo esquema de formación que retoma algunos de los temas contemplados en el proceso anterior, enriqueciéndolo con diferentes aspectos.

II.2 CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO MODELO DE FORMACIÓN DE INSTRUCTORES/FACILITADORES EN EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA

Tomando en cuenta lo anterior, y con la finalidad de proporcionar a nuestros docentes todas aquellas herramientas cognitivas, operativas y estructurales que requieren para ejercer de manera eficiente su práctica docente dentro del modelo de EBNC, mismo

que requiere cambios substanciales en su labor, diseñamos un programa de formación de instructores, que comprende los diversos aspectos a los que se ha hecho mención en los párrafos anteriores.

El nuevo Modelo de Formación del Instructor/Facilitador en Educación Basada en Normas de Competencia considera tres componentes básicos del perfil docente:

A) FORMACIÓN EN EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA.-

Proporciona los aspectos metodológicos de la Educación Basada en Normas de Competencia y comprende las siguientes unidades de formación:

Principios Generales de la EBNC.- Con esta unidad se busca, por una parte, ubicar al instructor en el contexto sociohistórico del modelo, darle a conocer sus características, así como los antecedentes y experiencias internacionales que influyen en el desarrollo de un modelo de competencias propio.

Se plantea el Proyecto de Modernización de la Educación y Capacitación Técnica en México, así como el marco normativo correspondiente al Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, los componentes de una norma de competencia laboral, e incluye un taller de análisis funcional que le permita no sólo comprender las normas laborales y cómo aplicarlas, sino también que pueda, en un momento dado, desarrollarlas y derivarlas en contenidos de aprendizaje.

Evaluación del Desempeño del Candidato.- Siendo la evaluación uno de los aspectos medulares de la Educación Basada en Normas de Competencia, y dado que es imposible separar la evaluación de la instrucción, esta unidad proporciona al instructor cuales son los elementos que intervienen en una evaluación por competencias, como reunir y evaluar las evidencias, tanto de conocimientos como de desempeño, así como aplicar criterios sobre el grado y naturaleza del avance en el logro de los requisitos de desempeño establecidos en una norma o en un resultado de aprendizaje, y en el momento correspondiente, aplicar criterios para determinar si se ha o no alcanzado la competencia.

Identificación de la Competencia Previamente Adquirida.- Dado que la EBNC hace énfasis en el reconocimiento de las competencias y aprendizajes previos de los individuos, independientemente de la forma en que éstos hayan sido adquiridos, esta unidad permitirá al instructor proporcionar al participante la asesoría necesaria para solicitar dicho reconocimiento, así como conocer las técnicas y procesos involucrados y poder así ubicar a los individuos en los niveles que realmente les correspondan.

B) ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL DE LA DOCENCIA.- La necesidad de profesionalizar el ejercicio de la docencia de los instructores nos lleva a considerar las siguientes unidades, que conforman en su primera etapa este componente.

Didáctica Autogestiva.- Si el núcleo fundamental de la gestión educativa es la relación de enseñanza y aprendizaje que se establece entre maestro y alumnos, entonces es necesario presentar una didáctica más idónea para la Educación Técnica, que ante la formación basada en normas de competencias permita a los docentes atender a las particularidades específicas que plantea una relación educativa determinada por esos imperativos.

Desde el enfoque de la EBNC se ha buscado que el alumno sea el generador de su propio proceso educativo, que de manera consciente y comprometida asuma la responsabilidad de conducir y desarrollar su aprendizaje y formación personal y profesional.

La Didáctica Autogestiva está centrada en la enseñanza y el aprendizaje significativos, y la interacción entre ambos está orientada más al desarrollo de habilidades y capacidades operacionales que en contenidos arbitrariamente seleccionados; de esta manera se potencializa el desempeño de la persona, así como su propia capacidad de seguir aprendiendo, la autogestión que garantiza ir mejorando al propio ritmo la competencia para el trabajo y para la vida. ¹⁶

¹⁶ cfr., CONALEP., Análisis de la Práctica Docente., p.32

La propuesta de esta didáctica es “autogestiva”, por que se enseña a aprender, a descubrir, a pensar y a darse cuenta de manera más amplia de una realidad que nos incluye y que nos exige todo el tiempo desempeños y actitudes.

La Didáctica Autogestiva ubica su atención en la gestión educativa de los docentes, principalmente en los tipos de relación, vínculos y factores que determinan la calidad del aprendizaje de los alumnos y por ende la calidad de la enseñanza de los profesores. Además, toma como punto de partida de toda actividad de aprendizaje, siempre y sin excepción, la experiencia previa de los estudiantes al respecto del tema, o genera una actividad más cercana a la experiencia de cada quien al tema en cuestión.

Esta propuesta didáctica parte de tres supuestos principales: un primer supuesto, es que el factor fundamental para elevar la calidad de la gestión del docente es la calidad de la relación didáctica que puede establecer con sus alumnos. Un segundo factor sería el manejo y dirección que le dé a la situación didáctica, y un tercero es el carácter holístico de la evaluación, cuando queremos dar cuenta de los procesos con toda su complejidad y riqueza, y no solamente de “elementos” observables y programables.

Dentro del enfoque de la “autogestión”, la idea de significatividad se ha ampliado a todo el proceso de relación educativa; el aprendizaje debe ser tan significativo para el alumno como para el docente la enseñanza, estando planteadas para ambos las

exigencias de congruencia y compromiso que unen la vida escolar al contexto integral de la vida de las personas.

La Didáctica Autogestiva posibilita tanto al docente como al alumno, el desarrollo de una autopercepción más objetiva, un mejor proceso de ubicación situacional y la adquisición de la autorresponsabilidad de su propio proceso de formación.

Técnicas de Enseñanza.- La adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades es un proceso dinámico y permanente que no debe entenderse como la simple transmisión de información, sino como la adquisición y utilización del conocimiento en función de las necesidades que se tienen y de los recursos disponibles. Bajo esta óptica, el papel del instructor consiste en guiar y apoyar la labor de los estudiantes, fomentando la indagación, la confrontación y la aplicación de la información adquirida.

En este sentido, la facilitación y dirección del aprendizaje adquiere más el carácter de una coordinación del trabajo grupal, que el de simple transmisión de conocimientos. Por lo tanto, el profesor debe tener la información adecuada sobre los recursos y las condiciones que favorecen el aprendizaje, con el fin de optimizar los resultados de su labor docente.¹⁷

¹⁷ CONALEP., Guía Didáctica para el Maestro., p. 32

El instructor de hoy en día, que debe desempeñarse en contextos como el de la Educación Basada en Normas de Competencia, enfrenta una gran variedad de situaciones; en el taller, en el aula o en el lugar de la práctica, con diferentes formas de aprendizaje y distintas experiencias previas por parte de los alumnos. Para ello existen algunas técnicas de trabajo individual y grupal, así como ciertos recursos didácticos, que pueden ayudar en el manejo del grupo, en la consecución de los objetivos de aprendizaje o el logro de la competencia, en el caso de EBNC.

Técnica de enseñanza es el recurso didáctico al cual se acude para concretar un momento del tema o parte del método en la realización del aprendizaje. La técnica representa la manera de hacer efectivo un propósito bien definido en la enseñanza.¹⁸

Sin embargo, es fundamental aclarar que cualquier técnica o recurso didáctico es solamente un medio que puede utilizarse para alcanzar ciertas metas u objetivos, pero el éxito de éstos dependerá en gran medida de las condiciones de su aplicación, de los contenidos que los apoyen, de la disposición del grupo para ejecutarlos y de la habilidad y creatividad del instructor para aplicarlas.

La didáctica actual centra su preocupación en el desarrollo del alumno, considerándolo como el responsable y realizador de su propio desarrollo. Para que esto pueda

¹⁸ NERICI, Imideo G., Hacia una Didáctica General Dinámica, p. 237.

lograrse, es necesario que el profesor utilice técnicas que permitan la participación activa del alumno en el proceso de enseñanza-aprendizaje.¹⁹

La técnica representa la manera de hacer efectivo un propósito bien definido de la enseñanza; se le considera como el camino que orienta al instructor sobre cómo enseñar, y que le indica la ruta a seguir; facilita la consecución de los objetivos de aprendizaje. Se aplica durante la fase de ejecución de un programa de instrucción, para propiciar un cambio de conducta en los sujetos que participan en él.

Cuando un instructor utiliza diferentes técnicas de enseñanza se puede percatar de que éstas le van a servir para: facilitar el aprendizaje, estimular la motivación haciendo más atractiva la instrucción, además de que dan oportunidad a los participantes de ejercitar la información y de reforzar su aprendizaje

Aunque cada una de las técnicas didácticas o de enseñanza tiene sus propias reglas derivadas de su naturaleza, es de vital importancia que el instructor o facilitador del aprendizaje, conozca suficientemente la estructura de la técnica a utilizar, su dinámica, posibilidades y riesgos; planee cuidadosamente el desarrollo de las actividades y procure que se apliquen con un objetivo bien definido; y prepare oportunamente el material didáctico que se requiere.

¹⁹ ibidem., p.33

La elección de la técnica adecuada y el modo en que se combinen éstas, es muy importante para que se produzca exitosamente el aprendizaje; las mismas permiten lograr la participación activa de los integrantes de un grupo a través del diálogo, información, análisis, síntesis y evaluación sobre un tema o aspecto determinado.

MICROENSEÑANZA.- Toda persona que se dedica a la docencia requiere de conocer y desarrollar las habilidades didácticas indispensables para llevar a cabo esta labor de manera satisfactoria.

En los últimos años ha sido cada vez más frecuente la necesidad que tienen los alumnos, de incrementar el nivel de instrucción que reciben. A menudo se quejan de que los maestros no los motivan adecuadamente, de que las clases son aburridas y monótonas y de que ellos participan en un grado muy pequeño. En la mayoría de los casos, también los alumnos reconocen que el profesor sabe mucho de su materia, más no así, el poder transmitirlo a sus alumnos.

Para poder remediar este problema, se ha optado por utilizar el taller de microenseñanza, que en sí es una técnica de entrenamiento de profesores que utiliza una situación real de enseñanza, por un periodo corto de tiempo, a un grupo pequeño de estudiantes (tómese como estudiantes a otros profesores que hacen el papel de alumnos). La clase versa sobre un tópico de la especialidad del profesor, pero concentrándose principalmente en una habilidad específica de enseñanza que está

adquiriendo o perfeccionando. Al terminar la clase se hace una evaluación de la actuación del participante y se le da la retroinformación.

En otras palabras la microenseñanza es una técnica auxiliar en donde las complejidades de una situación normal de enseñanza han sido reducidas y el nivel de retroalimentación ha sido aumentado al máximo. Esto permite al profesor enfocarse en determinados aspectos que más le interese modificar, perfeccionar o adquirir.

Los elementos básicos de la microenseñanza son: un maestro, un microgrupo, una microlección y los objetivos que se determinen para esa clase en especial. Esta técnica no se asemeja con la enseñanza simulada, por el contrario, en esta situación existe un verdadero maestro, estudiantes reales y un aprendizaje dentro de la práctica. El método se desarrolla básicamente en tres etapas principales: preparación, ejecución y crítica.

La preparación consiste en que la persona que va a ser las veces de profesor, seleccione un tema a tratar y los objetivos que pretende cubrir, así como el método o técnica didáctica que quiera utilizar.

La ejecución es la siguiente etapa, en la cual, el profesor una vez preparado adecuadamente, expone su tema utilizando la técnica prevista e interactuando con los

estudiantes. Esta etapa se graba en videotape para que durante la crítica se esté volviendo sobre cada punto en particular.

La crítica, consiste en primer lugar, en la del propio profesor y posteriormente la de los demás maestros que fungieron como alumnos.

Se puede decir que la microenseñanza apunta más al procedimiento que al contenido, es decir, cuida más el aspecto didáctico que el contenido teórico de la clase; es una técnica de entrenamiento e investigación educacional aplicable a la capacitación de profesores con la intención de que éstos aumenten sus habilidades de enseñanza. Pero para poder entender esto es necesario comprender lo que entendemos por habilidad de enseñanza. Una habilidad de enseñanza es un comportamiento específico de quien enseña, y esto puede ser común para cualquier tipo de enseñanza o profesor. Una habilidad es definida y aceptada cuando la conducta es fácilmente identificable y demostrable por alguna persona. Por ejemplo algunas habilidades de enseñanza serían la facilidad para empezar y terminar una lección, el fomentar los grupos de discusión dentro del salón de clases, la elaboración de material audiovisual como recurso auxiliar didáctico , etc.

Se ha demostrado que los mejores profesores son aquellos que gozan de una gran variedad y flexibilidad en sus técnicas de enseñanza, y ésto lo han logrado dividiendo el complejo acto de la enseñanza en habilidades didácticas más fáciles de aprender, de

tal manera que puedan ir las adquiriendo poco a poco hasta poseer un repertorio que le permita adecuar sus técnicas según las necesidades de sus estudiantes.

El ambiente de microenseñanza permite al profesor identificar algún tipo de actividad o habilidad en que quiera mejorar o implementar y trabajar hasta lograrlo, así como a desechar aquellas partes que influyan de una forma negativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es por todos conocido que la práctica es uno de los aspectos esenciales para el buen funcionamiento del proceso de enseñanza. Sin embargo, ésta práctica no puede hacerse constantemente dentro del salón de clase sin perjuicio de los estudiantes. De aquí la necesidad del uso del taller de microenseñanza en donde puede perfectamente el profesor practicar las diversas habilidades y destrezas que desee mejorar o cambiar sin interrumpir el programa que debe cumplir en el aula.

Podemos concluir diciendo que la microenseñanza es el proceso metodológico de formación y perfeccionamiento del docente. Este método consiste en descomponer el acto pedagógico en las correspondientes destrezas o habilidades del profesor, instructor o facilitador y, que identificadas deben ser aprendidas y puestas en acción

por el profesor en formación²⁰, y por lo tanto el facilitador EBNC, como participante en un proceso educativo eminentemente activo, autogestivo y centrado principalmente en las capacidades y necesidades de cada alumno, es recomendable que participe constantemente en procesos que le proporcionen abundante retroalimentación y le permitan desarrollar al máximo las habilidades didácticas necesarias; y es por ello que la microenseñanza se incluye en el modelo de formación docente EBNC.

Desarrollo de Materiales Didácticos y Multimedia Educativa.- El material didáctico es un elemento fundamental del proceso educativo. Es por medio de la utilización adecuada y oportuna de este conjunto de medios materiales que se puede facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, la comunicación profesor-alumno, así como acercar las ideas a los sentidos. ²¹

Los apoyos didácticos pueden incluir todo aquello que ayude al estudiante a comprender la exposición; todo implemento que lo acerque al objetivo, al ilustrar el tema en forma más efectiva que las palabras, aunque las palabras, son la esencia de las presentaciones, las ayudas y los accesorios son sencillamente eso; medios diseñados para ayudar y asistir al presentador. Pueden complementar, pero nunca suplantar las palabras.

²⁰ SANTILLANA., *op.cit* p. 951

²¹ *ibidem.*, p. 984

Una ayuda pone énfasis sobre los puntos vitales, clarifica lo complejo, añade color variedad y estilo. Debe seleccionarse con cuidado y utilizarse con habilidad, en tanto es un accesorio creado para atraer y retener a la audiencia dentro de su variado espectro sensorial.

La mente humana difiere de una persona a otra. Algunas personas pueden asimilar ideas a partir de cartas y libros, otras a partir de conferencias y lecciones orales. Algunas mentes son fotográficas, otras absorben ideas mediante la acción. Algunas personas con alto nivel de captación de textos, tienen grandes problemas para captar números y viceversa.

La finalidad de los materiales didácticos es :

- Aproximar al alumno a la realidad, ofreciéndole una noción más exacta de los hechos o fenómenos estudiados.
- Facilitar la percepción y la comprensión de los hechos y los conceptos.
- Concretar e ilustrar lo que se está exponiendo verbalmente.
- Contribuir a la fijación del aprendizaje a través de la impresión más viva y sugestiva que puede provocar el material.
- Dar oportunidad para que se manifiesten las aptitudes y el desarrollo de habilidades específicas, como el manejo de aparatos o la construcción de los mismos por parte de los alumnos.

- Mantener el interés, la atención y disminuir el esfuerzo del receptor.²²

Cabe mencionar que la eficacia del material didáctico aún cuando depende del tipo de contenido que se va a enseñar, del nivel de complejidad del aprendizaje deseado y de la estrategia didáctica que se seleccione, existe una aceptación generalizada acerca de que un material didáctico que involucra dos o más sentidos humanos resulta en un mejor aprendizaje que aquel que se dirige a uno solo de ellos. Así tenemos que un material audiovisual es considerado mejor que aquel que solamente utiliza el audio o la visión. Así que cuando se está tratando de transmitir un mensaje, hay que combinar los métodos, aliviar la carga de la mente, utilizando tanto el ojo como el oído. De igual manera un material que logre activar otros sentidos, será mejor que el audiovisual.

En general, los medios auxiliares visuales y audiovisuales mejoran significativamente la calidad de una ponencia y le imprimen otra dimensión. Permiten que el auditorio se forme una imagen real de su idea y por lo tanto la comprenden mejor. La descripción exclusivamente oral compromete demasiado la atención y a menudo se queda corta en claridad, concreción e impacto.

²² NERICI, Imideo G., op cit., p. 329

Específicamente estos medios auxilian al expositor de una idea en los siguientes aspectos:

- Incrementan la motivación y el entusiasmo del orador por su proyecto.
- Refuerzan la confianza en si mismo.
- Incrementan la creatividad en la preparación de la ponencia.
- Contribuyen a una mejor estructuración de los materiales.
- Permiten la mayor espontaneidad y libertad de movimientos.
- Le dan al orador la oportunidad de dejar por breves períodos de ser el foco de atención.
- Disminuyen el grado de resistencia del auditorio frente a la idea.

Aunado a todo esto, no hay que perder de vista que también dichos materiales deben estar acordes a los avances tecnológicos. Uno de estos materiales didácticos de gran actualidad y utilidad es la Multimedia Educativa, expresión acuñada en teoría de la comunicación para referirse a todos los sistemas de información que utilizan, de forma combinada o simultánea distintos canales de comunicación. Se utiliza esta expresión para distinguirla de los sistemas “monomedia” que utilizan un solo canal de comunicación.²³

²³ SANTILLANA , *op cit* p. 984.

Su aplicación al campo de la didáctica ofrece amplias posibilidades por su indudable valor como elemento motivacional, además de que puede utilizarse de manera muy importante en los sistemas de enseñanza no presenciales como la enseñanza a distancia y en las distintas formas de autoaprendizaje.

Por ello, para el Instructor/Facilitador EBNC es de gran relevancia el conocimiento de las tecnologías existentes de cómputo y comunicaciones que son aplicadas en la educación (Multimedia), como un recurso didáctico de particular apoyo; e igualmente relevante es el que conozca los diferentes materiales didácticos existentes, su correcta aplicación y que desarrolle su creatividad para elaborar nuevos materiales.

C) DESARROLLO DE HABILIDADES INTERPERSONALES.- En sentido amplio, la expresión "relaciones humanas" se utiliza como sinónimo de relaciones interpersonales, marco o situación en que se producen procesos de comunicación e interacción entre dos o más personas.²⁴

La educación alude a la formación integral del ser humano. Desde el momento de nacer empezamos a desarrollar patrones de comportamiento, y con el paso de los años, las experiencias vividas se reafirman y forman parte de nosotros. Los maestros no sólo informan, no sólo instruyen; sino que tienen la obligación de formar integralmente a los estudiantes, preparándolos para que, llegado el momento tomen

²⁴ ibidem, p 1249

decisiones, en la forma más correcta y objetiva posible, brindándoles diversos tipos de experiencias que les proporcionen una introducción práctica a la vida profesional activa y responsable.

La educación basada en normas de competencia busca no sólo el desempeño eficiente del individuo para que éste se inserte en el aparato productivo nacional, sino que fomenta también un desarrollo personal que le ofrece la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida. Por ello, en este componente se consideran las siguientes unidades de formación:

Desarrollo Humano.- El papel que desempeña un instructor EBNC en sus diferentes papeles, es decir, como maestro, facilitador, líder, expositor, mediador, etc., es un aspecto importante para desarrollar todo programa de educación. Podrían existir las mejores condiciones para la instrucción, como mobiliario, instrumentos o equipo, pero si el instructor no tiene la preparación y la actitud mental en favor de la enseñanza, si no se sabe relacionar o expresar, o bien no es aceptado por los alumnos, seguramente demeritará su labor como instructor.

En cambio, si el instructor es eficiente y sus habilidades y características personales mantienen al grupo atento y motivado, esto es resultado de una buena preparación y una actitud mental favorable para la impartición de cursos, lo cual con toda seguridad lo llevará a un desarrollo en su vida personal y laboral.

Por esto, uno de los retos de cualquier instructor es saber manejar un grupo e instruirlo, por lo cual es recomendable que el mismo reciba una formación en “Desarrollo Humano”, ya que es un entrenamiento que se sirve de la creatividad y espontaneidad basadas en la sensibilidad, intuición y fundamentalmente en la experiencia, siempre en función de las potencialidades y circunstancias de cada individuo aislado y en grupo, para responsabilizar al ser humano de su interrelación en sociedad.

Procesos básicos del pensamiento.- Todos los sistemas psicológicos concuerdan en que el pensamiento representa un nivel cognitivo superior que el hombre adquiere mediante su desarrollo. Resulta difícil definir con precisión lo que puede entenderse por pensamiento, en un sentido estricto y objetivo; el pensamiento es una actividad mental compleja, integradora, cuya función consiste en la interpretación de la realidad. El proceso de pensamiento más simple como el más sofisticado tienen una característica común, son procesos mediadores, que se interponen entre el estímulo y la respuesta.

Al pensar utilizamos símbolos en lugar de objetos, sucesos e ideas para poder manipular conceptos e imágenes. Una de las preocupaciones mayores de la Psicología cognitiva es el estudio de los procesos del pensamiento humano, que incluye el lenguaje, la formación de conceptos, la resolución de problemas y la creatividad. En la capacitación de “Procesos Básicos del Pensamiento” el Instructor/Multiplicador EBNC debe conocer y aplicar dichos temas para facilitar el aprendizaje autogestivo.

El lenguaje es un medio de comunicación, generalmente por medio de sonidos hablados que expresan un significado específico y están organizados según unas reglas. Cada lenguaje posee una gramática, un conjunto de reglas para organizar las palabras en oraciones. Durante los primeros años de la infancia es diferente del lenguaje adulto. Los niños pequeños simplifican, sobregeneralizan las reglas, exageran la generalización de los conceptos y entienden algunas relaciones gramaticales, aunque todavía no puedan expresarlas.²⁵ El lenguaje maternal es el lenguaje que se dirige a los niños pequeños por personas que se relacionan con ellos. Son características del lenguaje maternal un timbre de voz alto, la simplificación y la repetición. Estas modificaciones parecen esenciales para el aprendizaje de un lenguaje. Por medio del lenguaje el Instructor manifiesta sus conocimientos y experiencias a los participantes al impartir cursos.

La Formación de conceptos es un aspecto importante del pensamiento humano es la capacidad para organizar diferentes estímulos en conceptos, categorías de objetos, sucesos o personas. Esta capacidad permite al instructor poner un orden en un mundo lleno de objetos y sucesos aislados.

²⁵ cfr. PAPALIA Diane E., et al., Psicología., p.313

Un concepto bien definido es un concepto que se puede especificar por un conjunto de características claras y evidentes, como el color, tamaño, forma o función unidas por una regla o relación entre ellas. La mayoría de los conceptos son conceptos mal definidos. Es decir, las características de una categoría a menudo se soportan con las de otra categoría, distinguiéndose difícilmente entre ellas.

La resolución de problemas es una actividad cognitiva dirigida a una meta. Puede ser rutinaria (utilizando procedimientos que ya existen) o creativa (desarrollando nuevos procedimientos).

Existen varias teorías sobre la resolución de problemas. La teoría del aprendizaje se ocupa del proceso ensayo-error en la solución de problema. Los teóricos de la Gestalt consideran el papel de discernimiento "insight" en la resolución de problemas. Los enfoques del procesamiento de información consideran que el resolver problemas es una actividad compleja que consiste en diversos procesos.

Las fases en la resolución de problemas incluyen la preparación, la producción y la evaluación. En el nivel de preparación debemos determinar exactamente cuál es el problema. En el nivel productivo desarrollamos las posibles soluciones. En el nivel de evaluación debemos considerar si nuestra solución es la adecuada. De esta manera el

instructor sabrá resolver los diferentes problemas que se le presenten antes, durante y después de la capacitación.²⁶

La creatividad es la capacidad para ver las cosas bajo una perspectiva nueva y original, para ver problemas que nadie había visto antes y luego descubrir soluciones nuevas, originales y eficaces. Por tanto, es un tipo de resolución de problemas. Mientras los tests de inteligencia más comunes miden el pensamiento convergente (habilidad de producir la mejor respuesta), la creatividad está relacionada con el pensamiento divergente (habilidad para producir respuestas nuevas y originales).

Los programas que van dirigidos a “enseñar” a resolver creativamente los problemas indican que se pueden enseñar estrategias específicas útiles en problemas similares a los que se habían presentado en los años de estudio, pero que la solución creativa de problemas exige otras habilidades que no se pueden enseñar.

La creatividad de instructor es un actividad mental esencial en el momento de impartir cursos, mucho depende de ella la efectividad de los mismos.

La ciencia y la tecnología exigen la capacidad de razonar, de cuestionar la validez de ciertas afirmaciones, de encontrar los argumentos en contra o a favor de determinados planteamientos, en síntesis, exigen pensar de un modo creativo y crítico.

²⁶ *cfr.*, *ibidem.*, p. 304

Por esto y dado que la capacidad de pensar ha sido de vital importancia en todas las épocas, en la actualidad, tiempos de crisis, ésta es determinante. Es por ello que incluimos este curso en nuestro programa de formación, pretendiendo que el instructor detecte, conozca, desarrolle y motive a partir de una realidad, sus habilidades de pensamiento, estimulando a su vez a los participantes a pensar sobre el pensamiento, a aprender algo de las capacidades y limitaciones intelectuales de las personas en general, así como hacerse conscientes de sus propios procesos cognoscitivos y de sus propios recursos intelectuales.

Programación Neurolingüística.- La Programación Neurolingüística (PNL) es un conjunto de poderosas técnicas de comunicación diseñadas para producir cambios permanentes en las personas a corto plazo. Postula que todos los sistemas neurológicos de los individuos se parecen, de manera que si alguna persona en el mundo puede hacer una cosa con éxito, otra también puede, siempre que descubra y gobierne su sistema nervioso exactamente del mismo modo, alcanzando sus metas, ya sea en el ámbito personal, familiar o profesional.

La PNL proporciona al instructor un marco de referencia sistemático para dirigir su propio cerebro, le enseña además cómo manejar no sólo sus estados y comportamientos, sino incluso los estados y comportamientos de los integrantes de un curso. En una palabra es la ciencia de cómo dirigir el cerebro de una manera óptima para lograr los resultados que se desean.

Trata de la estructura de la experiencia humana subjetiva; como organizamos lo que vemos, oímos y sentimos, y como revisamos y filtramos el mundo exterior mediante nuestros sentidos. También explora como lo describimos con el lenguaje, tanto intencionadamente como no para producir resultados²⁷

En ese sentido, la PNL es entonces seleccionar un plan de acción de entre varias alternativas con el fin de encontrar en una persona lo que mejor convenga al propósito natural de conservarse vivo y ser mejor (excelencia) y este proceso se realiza por conducto de las neuronas, por medio del lenguaje y otros sistemas no verbales que le permiten al sistema neuronal codificar, ordenar e interpretar esta información.

En PNL se asume que la calidad de vida está determinada por la calidad de comunicación. Es importante cómo se comunica una persona con los demás, sin embargo, es mucho más importante cómo se comunica consigo misma. De esta manera el instructor podrá comunicarse de manera eficiente no sólo con sus participantes en un curso, sino también consigo mismo.

La PNL ha superado cualquier teoría, precisamente por no limitarse a observar e interpretar los comportamientos inconscientes, sino a influir en ellos de una manera contundente y eficaz.

²⁷ O'CONNOR, Joseph., et al., Introducción a la Programación Neurolingüística, p 30

Uno de los descubrimientos más grandes de la PNL es, el poder modificar y programar estos patrones inconscientes y automáticos en la persona.

Cuando se menciona que es similar utilizar el lenguaje a utilizar el pensamiento o viceversa, es debido a que no se puede dar uno sin el otro. De manera tal que cuando una persona piensa, este proceso de pensamiento necesario, se establece en un modelo de lenguaje. Así pues cualquier proceso de pensamiento o de lenguaje generará de inmediato una programación a esta mente automática, que al codificarse se podrá observar en cambios fisiológicos congruentes con dicho programa.

En la capacitación de PNL el instructor podrá comunicarse hacia sí mismo de tal manera que obtengamos un estado positivo o también pueda hacer lo contrario.

Los canales de percepción en los seres humanos y su uso son de gran importancia para mejorar, potencializar e influir en la comunicación que desempeñe con uno mismo y con otros seres humanos en cualquier actividad que implique una relación.

Si partimos de la idea de que todas las personas procesan o codifican los mensajes de manera similar, se podría pensar que no existirá problema alguno en cuanto a la comunicación, más sin embargo hay que aclarar que la representación de un evento no es similar para todas las personas. Afortunadamente este aspecto hace a una persona ser única, diferente a todas las demás, usando sus estrategias para percibir su entorno.

Antes de detectar eficazmente las estrategias es preciso saber lo que se busca, cuales son las claves que revelan qué parte de su sistema nervioso utiliza una persona en cada momento. Por ejemplo, las personas tienden a usar una parte de su sistema neurológico que puede ser la visual, la auditiva o la kinestésica más que otras.

Así por mínima que sea la comunicación, un instructor podrá hallar pistas claras e inconfundibles del desenvolvimiento y progreso de sus participantes y que tipo de mensaje utilizan y a cuales reaccionan, eficientando a su vez la capacitación que esté realizando, elevando cada día la calidad de sus cursos. Asimismo conocerán y tendrán la facilidad de identificar los canales de percepción de los estudiantes, lo que les permitirá planear de manera más adecuada y eficiente las sesiones de instrucción.

Así, al identificar las habilidades cerebrales naturales que todos los seres humanos poseen, se puede canalizar, de acuerdo a sus características, el proceso de enseñanza-aprendizaje, eficientando de esta manera, la capacitación.

PROPUESTA DE MODELO DE FORMACIÓN DE INSTRUCTORES/FACILITADORES

EBNC

Componentes Básicos del Perfil Docente		Unidades de Formación
A	FORMACIÓN EN EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Principios Generales de EBNC • Evaluación del Desempeño del Candidato • Identificación de la competencia previamente adquirida

B	ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL EN LA DOCENCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Didáctica Autogestiva • Microenseñanza • Técnicas de Enseñanza • Desarrollo de Materiales Didácticos y Multimedia Educativa
----------	---	--

C	DESARROLLO DE HABILIDADES INTERPERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Humano • Procesos básicos del pensamiento • Programación Neurolingüística
----------	--	--

Horas de instrucción		Programa continuo de evaluación y verificación de la práctica docente
A	65 Hrs.	
B	90 Hrs.	
C	105 Hrs.	
Total	260 Hrs.	
Diploma de acreditación Instructor/facilitador en EBNC		

III. CONCLUSIONES.

Ante la necesidad de eficientar los recursos y de preparar al mayor número de docentes en un corto plazo, para estar en posibilidades de ofertar cursos de capacitación basados en normas de competencia laboral en diferentes planteles del Colegio, se instrumentó un programa de "multiplicadores", los cuales serán los encargados de reproducir este modelo de formación en sus Estados. Por esto, como un complemento de la formación se diseñó un curso de **Formación de Instructores**, el cual pretende dotar a los multiplicadores de los elementos necesarios y específicos para desarrollar su labor de manera competente. Esta unidad de formación no se describe en el modelo presentado con anterioridad, debido a que la misma sólo se impartirá a los encargados de llevar a cabo el proceso de multiplicación.

Se está desarrollando un mapa funcional de la labor del instructor, el cual se encuentra muy apegado a los trabajos que se están llevando a cabo en el Grupo Tarea del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), cuya misión es redactar la norma del instructor y del cual formamos parte. Es precisamente con base en este mapa funcional y tomando en cuenta las características de la EBNC y las particularidades de la Educación Técnica, que se desarrolló el presente modelo de formación de Instructores/Facilitadores.

Consideramos que la capacitación que se impartirá a los docentes debe ser de alto nivel de calidad y de eficiencia, por ello, es indispensable que la misma sea impartida por verdaderos especialistas en la materia. Una vez que se haya capacitado de manera directa a los responsables del proceso de multiplicación, se procederá, con base al mapa funcional desarrollado, a la elaboración de los cursos de capacitación, cuyo proceso se describe de manera amplia en la metodología para el diseño de cursos de capacitación basada en normas de competencia.

Cabe recalcar que las unidades de formación que se desarrollarán en primera instancia cubren los elementos psicopedagógicos y metodológicos necesarios para el desempeño competente de un docente en esta modalidad. Sin embargo, es preciso no perder de vista, que la capacitación es un proceso dinámico, continuo y permanente, por lo que debe reforzarse, actualizarse e incluir aquellas nuevas teorías o técnicas que la ciencia y la tecnología vayan desarrollando. Por ello, insistimos en que estas unidades de formación conforman nuestro modelo de formación de Instructores/Facilitadores en una primera etapa, dado que el mismo deberá actualizarse, modificarse o mejorarse conforme se requiera.

Conjuntamente con las empresas especialistas, las cuales al término de cada instrucción deberán emitir un reporte de evaluación de cada uno de los participantes, se elaborarán las guías de evaluación que nos permitirán ir monitoreando los avances y el desempeño de los docentes. En este sentido se pretende establecer un programa de

evaluación y verificación de competencias por parte de la Coordinación de Formación Docente, que permita ir valorando, retroinformando y mejorando nuestro modelo de formación.

Se entregarán a los docentes participantes de este proceso constancias de participación al término de cada uno de los cursos y al concluir las 10 unidades se les otorgará un diploma que los acredite como Instructores/Facilitadores en EBNC.

Es necesario reflexionar sobre los aspectos administrativos relevantes que circunscriben el desempeño de los docentes, como es el establecimiento de lineamientos de contratación docente, tomando en consideración el perfil requerido, a partir de tres aspectos: pedagógico, profesional y habilidades interpersonales, así como la determinación de remuneraciones justas y adecuadas. En este sentido, requerimos establecer estímulos al personal que fungirá como multiplicadores; ésta es una función adicional que desempeñarán dentro de sus labores cotidianas, así como los mecanismos que nos permitan otorgarles apoyos de tipo administrativo y logístico para su ejecución.

Finalmente, para implantar el modelo educativo de EBNC, no sólo requerimos de docentes capacitados y calificados, de cursos eficientes y bien diseñados, sino también de organizar y replantear la administración escolar, que nos permita responder a la flexibilidad, funcionalidad, polivalencia y carácter de educación permanente que la

caracteriza, por lo que las actividades de diseño curricular, formación docente y operación deben mantenerse en estrecha coordinación.

El pedagogo, como especialista en didáctica, tiene mucho que aportar en la capacitación de instructores técnicos, porque como ya se mencionó anteriormente, estos instructores son especialistas en el aspecto técnico, pero es necesario que también dominen los elementos didácticos del proceso de enseñanza-aprendizaje y de esta manera estar en posibilidades de elevar la calidad de dicho proceso, en beneficio del desarrollo de nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

1. ARGÜELLES, Antonio. et al.
Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia
Ed. Limusa, 1996 p. 319
2. CONALEP
El Conalep: Quince Años de Labor Educativa.
1994., p.297
3. CONALEP
Guía Didáctica para el Maestro.
1987., p.68
4. CONALEP
Análisis de la Práctica Docente.
1990., p.235
5. CONALEP
Programa Institucional 1995-2000
1996., p.55
6. SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA., in.
Conalep., Decreto de Creación.
Serie Normas Básicas, Cuaderno Normativo.
Volumen I., p.48
7. SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA., in.
Conalep., Estatuto Orgánico
Serie Normas Básicas, Cuaderno Normativo
Volumen II., p.47
8. NERICI, Imídeo G.
Hacia una Didáctica General Dinámica
Ed. Kapelusz., 1984, p.541
9. O'CONNOR, Joseph et al.
Introducción a la Programación Neurolingüística
Ed. Urano, 1992, p.316

10. PAPALIA, Diane et al.
Psicología
Ed. McGraw Hill, 1990 p.762
11. SANTILLANA
Diccionario de las Ciencias de la Educación
1983, p.1431

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA