

23



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES.

“CAMPUS ARAGON”

**LA CULTURA PEDAGÓGICA DEL DIRECTIVO
ESCOLAR COMO ELEMENTO SUSTANTIVO EN EL
DESARROLLO DE SU QUEHACER ESCOLAR.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGIA**

P R E S E N T A :

ANA SOFIA HERNÁNDEZ PÉREZ

287259

**ASESOR DE TESIS:
MTO. JOSÉ LUIS ROMERO HERNÁNDEZ.**





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

DOY GRACIAS A DIOS.

POR HABERME DADO LA EXISTENCIA, PERMITIRME VIVIR Y LLEGAR A ESTE MOMENTO TAN IMPORTANTE Y NECESARIO - EN EL DESARROLLO DE MI VIDA PROFESIONAL.

POR DARME LA OPORTUNIDAD DE TENER UNA FAMILIA QUE DIA A DIA ME FORTALECE, IMPULSA Y ME DA ANIMOS PARA SALIR ADELANTE.

DAME SEÑOR:

ACIERTO AL EMPEZAR
DIRECCION AL PROGESAR
Y PERFECCION AL ACABAR.

SANTO TOMAS DE AQUINO.

AGRADECIMIENTOS:

AGRADEZCO SINCERAMENTE A MI ASESOR;
MTRO. JOSE LUIS ROMERO HERNANDEZ -
POR SU DEDICACION, TIEMPO, COMPREN-
SION Y APOYO PARA LA REALIZACION -
DEL PRESENTE TRABAJO.

A TODOS Y CADA UNO DE MIS PROFESORES,
QUE CONTRIBUYERON EN MI FORMACION -
ACADEMICA.

ASI COMO A QUIENES CON SUS COMENTARIOS
LO ENRIQUECIERON.

LIC. RAUL ROJAS NAVA
LIC. PATRICIA LEAL MARTINEZ
LIC. SUSANA VIGUERAS MORENO
LIC. HILDA DEL CARMEN PATRACA HERNANDEZ.

DEDICO ESTE TRABAJO

A MI HERMANO ALVARO A QUIEN DIOS LLAMO A SU LADO.

A MIS PADRES, QUE CON CARIÑO, CONFIANZA, RESPETO TOLERANCIA
Y APOYO HAN PROPICIADO QUE CONCLUYA ESTA META.

A TODOS QUIENES EN
EL AMBITO LABORAL
HAN CONFIADO EN MI
Y ME DAN LA OPORTU
NIDAD DE APRENDER
DE ELLOS.

INDICE

	PAGS.
INTRODUCCION	1

CAPITULO I

LA CAPACITACION UN CONCEPTO EDUCATIVO

1.1. ANTECEDENTES GENERALES DE LA CAPACITACION MAGISTERIAL.	3
1.2. LA CAPACITACION EN MEXICO Y SU RELACION CON EL PEDAGOGO.	7
1.3. IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION EN EL DIRECTIVO ESCOLAR..	12

CAPITULO II

EL PAPEL DEL DIRECTIVO EN EL QUEHACER EDUCATIVO

2.1. LA RELACION DEL DIRECTIVO CON SU ENTORNO SOCIAL.....	18
2.2. EL DIRECTIVO Y EL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE.....	20
2.3. EL DIRECTIVO Y EL HUMANISMO.....	25
2.3.1. EL CARACTER DE LOS VALORES.....	25
2.3.2. MODELOS DE EDUCACION EN VALORES.....	27
2.3.2.1. CLARIFICACION.....	27
2.3.2.2. FORMACION DEL CARACTER.....	28
2.3.2.3. EDUCACION EN VALORES COMO PROYECTO DE VIDA.....	29
2.3.2.4. EDUCACION EN VALORES CONCEBIDA COMO CONSTRUCCION DE LA PERSONALIDAD.....	30
2.3.3. CORRIENTES HUMANISTAS.....	31
2.3.3.1. EL POSITIVISMO.....	32
2.3.3.2. EL HUMANISMO EXISTENCIALISTA.....	33
2.3.3.3. EL ANARQUISMO.....	35
2.3.3.4. EL HUMANISMO MARXISTA Y SUS VALORES.....	36
2.3.3.5. EL HUMANISMO PERSONALISTA Y SUS VALORES.....	38
2.4. EL DIRECTIVO Y LA ADMINISTRACION.....	40

2.4.1. DESARROLLO ORGANIZACIONAL.....	40
2.4.2. EL PROCESO ADMINISTRATIVO.....	43

CAPITULO III

EL DIRECTIVO Y SU HACER EN EL COLEGIO DE BACHILLERES

3.1. ANTECEDENTES DEL COLEGIO DE BACHILLERES Y EL PAPEL DEL DIRECTIVO ESCOLAR.....	48
3.2. LAS FUNCIONES PEDAGOGICAS EN EL DIRECTIVO ESCOLAR.....	63
3.3. EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES DIRECTIVAS..	69

CAPITULO IV

PROPUESTA PEDAGOGICA PARA CAPACITACION DE DIRECTIVOS

-- OBJETIVO GENERAL.....	90
-- OBJETIVOS TERMINALES.....	90
-- CONTENIDOS PROGRAMATICOS Y OBJETIVOS PARTICULARES.....	91
-- METODOLOGIA, EVALUACION, TIEMPO.....	99
-- NECESIDADES.....	100
-- CARTAS DESCRIPTIVAS.....	101
 CONCLUSIONES.....	 134
 BIBLIOGRAFIA.....	 137

ANEXOS.

INTRODUCCION

El sistema educativo en nuestro país ha avanzado de manera considerable refiriéndonos a la atención que se da a la población demandante, sin embargo en el terreno de la calidad es imprescindible redoblar esfuerzos todos los involucrados en el trabajo docente, uno de ellos es el director de una escuela

El objetivo de este trabajo es encontrar elementos que den pie a determinar si la carencia de cultura pedagógica es un elemento sustantivo en el desarrollo de quehacer escolar, del directivo escolar

Este tema guarda relación con el Licenciado en Pedagogía desde el punto de vista de su ámbito de trabajo, porque si bien es administrativo, también lo es técnico-didáctico, ya que la tarea fundamental de la escuela es el proceso enseñanza-aprendizaje, en él intervienen docente y alumno, quienes construyen el conocimiento con su participación e interrelación en el salón de clase, este proceso es el centro de atención de cualquier instancia educativa que es supervisado por el director de la escuela

Bajo esta perspectiva, se observa que gran parte del personal directivo escolar carece de formación docente, razón por la que se plantea la interrogante respecto a como puede orientar y retroalimentar el proceso enseñanza-aprendizaje un directivo, que no tienen elementos que le apoyen?

En busca de una respuesta a está interrogante se planteó la presente investigación, estructurada de cuatro capítulos, conforme se fueron desarrollando nos permitieron aclarar las dudas iniciales.

El primer capítulo se denomina la capacitación, un concepto educativo en el hay tres apartados, antecedentes generales de la capacitación magisterial, la capacitación en México y su relación con el pedagogo y la importancia de la capacitación en el directivo escolar.

En lo general este primer capítulo se refiere a la importancia de impartir capacitación, particularmente para el magisterio, porque permite retroalimentar la labor del educador y a la vez estrechar ese vínculo con el pedagogo, dada su formación, elementalmente humanista, de aspectos técnico-didácticos, propios de esta área.

El segundo capítulo, se denomina el papel del directivo en el quehacer educativo, retoma la vinculación con la comunidad y la importancia que el director tiene en la realización de sus funciones, en este aspecto porque a través de ellas le permite al plantel ampliar o bien consolidar su imagen.

En razón del directivo y la enseñanza-aprendizaje este apartado deja claro lo importante que es en el directivo, el conocimiento y manejo de aspectos técnicos-didácticos que le permitan comprender la intención de los programas y a través de estos, guiar y coadyuvar en el proceso enseñanza-aprendizaje a sus compañeros docentes, o bien a emprender otras actividades en apoyo a la enseñanza, este apartado reviste especialmente importancia

porque deja claro que para un directivo, el manejo de una cultura pedagógica es indispensable por la naturaleza de sus funciones

Asimismo se revisan los aspectos relativos al humanismo y los valores, tan de moda en este momento, pero tan abandonados y sin poner en práctica por la gran mayoría, para concluir se aborda el aspecto de la administración, se revisaron las diferentes fases y etapas que se vinculan con el trabajo del director

El capítulo tercero, se denomina el director y su hacer en el Colegio de Bachilleres, se integró con la intención de obtener información específica del subsistema, la estructuración de su plan de estudios y un poco de historia de la modalidad que nos ubique en el trabajo que el directivo escolar hace de manera general, para ello se consideraron acciones relativas a los aspectos técnico-didáctico y administrativos, se particularizo en las acciones específicamente pedagógicas, desprendidas de los documentos normativos que en esta instancia existen, posteriormente se inicio el trabajo de campo, para ello se elaboraron dos instrumentos, un cuestionario y una observación ordinaria, con ellos se obtuvo información relativa a que tanto los directivos manejan conocimientos del área pedagógica, con esta información se procedió a un análisis con el que se determino que dada la diversidad de perfiles, la mayoría de directivos carecen de cultura pedagógica, situación que los imposibilita a comprender su quehacer educativo y por consiguiente a cumplir con sus funciones pedagógicas.

Posteriormente en el capítulo cuarto, se maneja una propuesta está incluye aspectos que reforzaran tanto el hacer pedagógico como ampliar su panorama de trabajo, para ello se retoman de la pedagogía temáticas que le sean útiles para el desarrollo de sus funciones, que revisten importancia, sobre todo cuando observamos que una escuela cobija diariamente a cientos, miles de alumnos que confían en sus maestros en sus directores y aunque suene tan trillado son el presente y el futuro de México.

CAPITULO I.

LA CAPACITACION UN CONCEPTO EDUCATIVO

LA CAPACITACION UN CONCEPTO EDUCATIVO

Es indiscutible que la educación juega un papel importante en el desarrollo de los pueblos, educación y futuro van de la mano, pensar en educación es la posibilidad de preservar, renovar y cambiar.

La educación en la actualidad es importante como lo ha sido también a través de la historia, quien no la posea y la renueve como lo más importante de sus bienes estará condenado a la marginación. El avance de la tecnología y los conocimientos nuevos relativos a la actividad que se desarrolla, relegará a profesionistas y técnicos que no se actualicen en el lugar en donde se encuentren, corresponde a la empresa privada, o bien a las instituciones públicas, actualizar este capital humano, por medio de la capacitación constante que le provee de los aspectos técnicos, científicos, humanísticos de actualidad para que realicen su labor, por ello la importancia de retomar en este trabajo el tema de la capacitación, en él se exponen los antecedentes históricos, su relación con la pedagogía y su importancia en el directivo escolar, este último que impulsa y promueve el desarrollo de la escuela.

Los grandes cambios que requiere nuestro País para avanzar en un crecimiento con equidad, necesitan del apoyo de la educación en todos sus niveles "para hacer factible el transitar hacia un nuevo modelo económico de producción y distribución"¹ por medio del hacer del recurso humano que con su cotidiana labor impulsa el crecimiento del País.

En el siguiente apartado se revisaran los antecedentes generales de la capacitación magisterial

1.1 ANTECEDENTES GENERALES DE LA CAPACITACION MAGISTERIAL

La educación se inicia desde el momento mismo que surge el hombre, con el proceso de aprendizaje, eje de toda acción educativa, ya en los pueblos primitivos eran claros intentos por enseñar e intercambiar habilidades, los avances científicos propician la necesidad de actualización, situación que es determinante

¹ Mungaray Alejandro y Sánchez Ma. Dolores, Movilidad Social y Educación Superior en México, Revista de Educación Superior, Marzo 1993, pág. 37.

para que se dé, el desarrollo del ser humano, en el espacio en el que se desenvuelve, de manera que cubra las expectativas de empleo, ya sea en una empresa o en la escuela.

En nuestro País en el marco prehispánico existían las escuelas Calmecac y Telpochcalli, preparaban para la realización de oficios, al Telpochcalli asistía la gente del pueblo y se les preparaba para la faena del campo y manejo de armas de manera práctica, así como alfarería, construcción, tejeduría, talabartería, arte plumario y religión, al Calmecac asistían los hijos de nobles, ahí se les enseñaba poco respecto a trabajos manuales, a lo que se le dedicaba mayor tiempo era al cultivo del espíritu estudiando astronomía, himnos heroicos y sagrados, historia religiosa e interpretaciones de la escritura jeroglífica, operaciones matemáticas y el conocimiento de las plantas ²

Durante la colonización, Fray Pedro de Gante funda la Escuela de Texcoco, en donde se les enseñan oficios, en 1630 Catalina Bustamante fundo la Escuela de Primeras Letras en ella se enseñaba a leer, coser, labrar y tejer, hacer telas y se les preparaba para el matrimonio, en Patzcuaro Vasco de Quiroga, impartía artesanías y rudimentos industriales. ²

Más adelante a nivel mundial con la aparición de la revolución industrial se enfrentó la problemática de seleccionar hombres capaces de aprender a trabajar con alguna técnica. La invención de la máquina sugirió el incremento de capacitación que en un primer momento había iniciado el patrón o la empresa, posteriormente se dio paso a la creación de centros de capacitación, con el florecimiento de la industria se crearon formalmente las escuelas industriales, una de ellas establecida en Nueva York en 1872, y la asociación cristiana de jóvenes, Y. M. C. A. que ofrecía cursos de tipo comercial.

Mientras tanto en nuestro país durante el periodo de Porfirio Díaz se funda la Escuela Práctica de maquinistas (1890), la Industria Militar en Tuxtla Gutiérrez, posteriormente Escuela de Artes y Oficios, como consecuencia del movimiento revolucionario se crea la Escuela de Práctica de Ingenieros Mecánicos y Electricistas con el objeto de formar técnicos capacitados. ³

Durante el año de 1915 aparece en E.U.A. un método de enseñanza aplicado directamente al entrenamiento militar conocido como método de 4 pasos – mostrar – decir – hacer y comprobar.

José Vasconcelos en 1921 crea la Escuela Técnica para capacitar a técnicos obreros calificados, la Escuela Agrícola para mejorar los procedimientos de cultivo y las Misiones Culturales que tenían como uno de sus objetivos preparar, (capacitar) a jóvenes que hubieran concluido su instrucción primaria para prepararlos y convertirlos en maestros de los pueblos de donde provenían, es en este marco en donde el profesor Lauro Aguirre funda la Escuela Normal Nocturna en el año de 1925, para la capacitación de maestros activos no titulados.

Más adelante la realización de las dos guerras mundiales dieron lugar al desarrollo de la capacitación y adiestramiento, durante el año de 1940, se consideró que la labor del entrenamiento y capacitación debía ser

² Larroyo Francisco: Historia Comparada de la Educación en México, Ed. Porrúa, México 1981, pág. 70

² Idem pág. 106

³ Arias Almaraz Camilo, Martínez Duecés Emma: Historia de la Educación en México II, Secretaría de Educación Pública, México 1966, Ed. Oasis Pág. 37

una acción organizada, sistematizada y el instructor cobró especial importancia, en el año de 1941 se crean escuelas para obreros y mujeres con el objetivo de brindar capacitación y adiestramiento

En el año de 1944, por decreto presidencial surge el Instituto Federal del Magisterio, funcionando en cada estado, su finalidad es la capacitación de maestros no graduados preferentemente rurales.⁴ durante el sexenio de 1958-1964 el Instituto Federal del Magisterio logró la capacitación de 17472 maestros, así mismo se fomentó la creación de cuerpos de supervisión y el desarrollo de cursos por correspondencia así como cursos intensivos que se impartían durante los periodos vacacionales de Diciembre-Enero, Julio-Agosto, de la misma manera se elaboraron materiales de apoyo impreso requeridos para los cursos por correspondencia y de la radio, por otro lado el instituto se encargo de la capacitación de los maestros titulados en servicio de educación Primaria así como los cursillos de orientación técnica especial para el personal de las Misiones Culturales. La creación de Escuelas Normales y el surgimiento del Sindicato de Trabajadores de la Educación, para 1966 se crea la Escuela Nacional de Maestros de Capacitación para el Trabajo Industrial en la Ciudad de México, en el año de 1973 aparece la Ley Federal de Educación, en el periodo del 78 al año 82, se crea el CONAFE (Consejo Nacional de Fomento Educativo) que desempeñó un papel importante en la alfabetización a las comunidades marginadas, así mismo durante ese mismo periodo se reformó la Ley sobre el ejercicio de las profesiones, en el año de 1976 se aprueba la Ley Nacional de Educación para Adultos que norma y regula la educación que se ha de brindar a los mayores de 15 años que no han concluido su educación primaria o secundaria, durante el año de 1978 se dio origen al CONALEP Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, con el objeto de estimular la formación profesional terminal como un tipo de educación que vincula al egresado con el mercado de trabajo y la actividad productiva imperante, a pesar de que la reforma educativa propuesta e impulsada en el sexenio del presidente Luis Echeverría descansaba en la preparación de los maestros y requería del cambio de actitudes, poco se hizo, para lograrlo hubiera sido necesario una acción más intensa y sistemática con el magisterio, sin embargo los cursos que se impartieron fueron demasiado breves como para lograr una verdadera capacitación.⁵ Más adelante en 1981 se establece el INEA (Instituto Nacional de Educación de Adultos) con el objeto de disminuir el analfabetismo entre la gente mayor de 15 años, como una opción hacia la población demandante se incrementa las alternativas de capacitación para el trabajo centros que funcionan en coordinación con los requerimientos de la empresa y ofrecen capacitación escolarizada a egresados de primaria en alguna actividad productiva.

⁴ Solana Fernando, Carbel Reyes Raal, Bolaños Raúl; Historia de la Educación Pública en México S.E.P., Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1982, Pag. 385

⁵ Lasapi Pablo, Análisis de un Sexenio de Educación Superior 1970-1976, Ed. Nueva Imagen, México 1981, Pag. 9

La capacitación formal para el trabajo se ofrece a personas adolescentes y adultas con el objeto de que puedan incorporarse productivamente al mercado laboral o bien auto emplearse

La capacitación formal la entenderemos como "El proceso educativo que permite adquirir conocimientos habilidades destrezas y actitudes necesarias para desempeñar tareas que contribuyan al desarrollo colectivo o personal en una Institución escolarizada"

Como parte del sistema educativo se cuenta con diversas instituciones que apoyan en la capacitación de personal entre ellos podemos citar a los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial de la SEP, así como el Colegio de Educación Profesional Técnica además de otras instancias como la Universidad Autónoma del Estado México, el Instituto Politécnico Nacional, quienes ofrecen capacitación en forma complementaria por medio de sus servicios de educación y extensión continua, de igual manera se encuentra el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad Social al servicio de los Trabajadores del Estado, el Instituto Mexicano del petróleo, la Secretaría de Comunicaciones de Transportes y la Comisión Nacional de Electricidad como otras instancias capacitadoras, en el caso del sector privado se han organizado actividades de capacitación en base a los requerimientos marcados por la Ley Federal del Trabajo por asociaciones civiles, entidades empresariales la Confederación de Cámara de Comercio y la Confederación Nacional de Cámaras Industriales

La educación no formal comprende la educación de adultos se define como una tarea compensatoria dirigida a los grupos de extrema pobreza, mediante este esfuerzo se dan elementos de capacitación en diversos oficios y actividades sin alcanzar una formación que repercuta de manera decisiva en la productividad.

Sin embargo hace 12 o 15 años se le ha dado mayor importancia a la capacitación las empresas acuden para satisfacer sus necesidades de capacitación a otras empresas que han desarrollado su propio centro de capacitación, el Plan Nacional de Desarrollo (1995-2000) hace mención de la necesidad de impulsar las oportunidades de formación técnica y capacitación para el trabajo, en busca de elevar el potencial productivo de la fuerza laboral y propiciar su desarrollo, por ello el citado plan considera que la capacitación juega un papel determinante y pretende:

- Vincular la planta productiva y la comunidad educativa a fin de evitar el divorcio entre sistemas de capacitación y mercados ocupacionales, así como coordinar los esfuerzos entre el sector público y privado en materia de recursos humanos.
- Crear una instancia que se denominará sistema normalizado de competencia laboral, el cual certificará las habilidades y destrezas adquiridas por el trabajador y dará un reconocimiento análogo al escolar por los

conocimientos adquiridos, ello posibilitará la capacitación constante y los apoyos para la realización de la misma

Como se observa la capacitación fue, es y será eje de productividad, últimamente ha tomado mayor vigencia por la importancia que le está dando al empresario, y el mismo gobierno a través de sus programas para el empleo o auto empleo. (Sistema Nacional de Empleo), ahora bien mucho más importante resulta la capacitación para el personal que se dedica a la educación porque en sus manos están los jóvenes y los niños, y si no se capacitan que preparación se maneja con los alumnos, en estos momentos a nivel Nacional se está solicitando a los docentes en funciones se capaciten, por su cuenta o bien asistan a los cursos que se ofrecen, específicamente para el Nivel Básico en los Centros de Actualización Magisterial (CAM), en el Nivel Medio Superior y Superior, cada modalidad invierte y ofrece a su planta docente: Diplomados, Cursos en Vinculación con Empresas o en Instituciones de Educación Superior, la motivación para el Docente es: El Cambio de Categoría o entrar al Programa de Estimulo al Desempeño Docente que se refleja en un monto económico semestral, en el siguiente apartado revisaremos la relación del pedagogo con la capacitación.

1.2 LA CAPACITACION EN MEXICO Y SU RELACION CON EL PEDAGOGO

La capacitación en cualquier trabajo dentro de una empresa u organización tiene dos puntos básicos que atender de acuerdo a Siliceo.

-“Las organizaciones en general deben dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permita enfrentar en las mejores condiciones, su tarea diaria, no existe mejor medio que la capacitación para alcanzar altos niveles de motivación y productividad”.⁸

Todo esfuerzo de capacitación que inicie cualquier empresa o institución debe orientarse a que la persona aprenda a aprender, para ser y así aprenda a hacer, en ello se considera el desenvolvimiento del ser humano.

El momento que vivimos de cambios constante y de adelantos sobre todo tecnológicos requieren de la función de la capacitación, la falta total o parcial de conocimientos en el ser humano sobre cualquier tema del ámbito en el que se desarrolla produce insatisfacción, esta ignorancia lo lleva a la alineación entendiendo, alineación como; la “carencia de poder, la idea de que no se puede transformar la realidad con la propia acción”.

Por otro lado la obsolescencia, entendiendo lo anterior como el tener conocimientos atrasados inservibles, no puede traer ningún resultado positivo, por lo tanto la capacitación “Es medio o instrumento que enseña y desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona”⁸ es un elemento eficaz para contrarrestar la ignorancia y la obsolescencia en el personal, llámese, obrero o directivo.

⁸ Plan Nacional de Desarrollo 95-2000, Poder Ejecutivo Federal, Pág. 152,153,154

⁸ Siliceo Alfonso, Capacitación y Desarrollo de Personal, Ed. Laurus, Mexico 1991, Pág. 151

⁸ Idem Pág. 18

Para identificar la perspectiva de la capacitación en México y comprender el papel que juega en la dinámica de las empresas es importante situarnos en el contexto de la economía internacional y nacional.

La revolución científica que se origina en la década de los setenta nuevos países que disputan una efectiva participación en el mercado mundial, junto a los países tradicionalmente industrializados.

El impulso y control de la calidad le dan un nuevo carácter a las relaciones comerciales por eso para México es indispensable modernizarse y tener la posibilidad de competir con otros mercados, lo anterior está claro para todos los empresarios, quienes deben invertir en maquinaria y tecnología que los sitúe a la vanguardia para obtener resultados óptimos.

Respecto a la participación de nuestro país en el mercado mundial, se han definido estrategias con el objeto de poder acceder a participar con E.U.A., Canadá y América Latina mediante el Tratado de Libre Comercio, asimismo se están fortaleciendo nexos comerciales con la Comunidad Europea y se buscan nuevos avances y entendimientos con los países de la cuenca del pacífico. México se adapta a estas nuevas condiciones, obsérvese que los empresarios sienten la necesidad de generar cambios en las organizaciones con el objeto de cumplir con las exigencias del mercado, las empresas tienen que conjugar sus esfuerzos tecnológicos, administrativos y humanos donde impere la prevención y la colaboración de sus miembros en busca de incrementar la calidad, entregar con oportunidad su trabajo, reducir los desperdicios de tiempo, esfuerzo y abatir el costo de producción si retomamos lo señalado podemos deducir que lo importante, es el impulso a la capacitación del recurso humano, este último además de aportar su esfuerzo ha de tener una actitud sensible a mejorar lo anterior, sugiere dar un impulso a la capacitación y se debe de iniciar con los niveles directivos siguiendo en cascada hasta concluir con todo el personal de la organización en busca de cambios de comportamiento de actitudes que respondan a las expectativas de las empresas o las instituciones y fortalezca su presencia en el mercado laboral, ahora bien la capacitación es un medio para incrementar la calidad, es conveniente poner atención en los enfoques, límites y posibilidades de la misma, situación que se puede plasmar en un programa de capacitación que se instrumente, en el que el Licenciado en Pedagogía pueda participar, tanto en el sector de la empresa privada como en el gubernamental, particularmente en el ramo educativo en áreas directivas o en docencia, en ambos medios elaborando programa, aplicándolos y dándoles seguimiento, o bien siendo facilitador de ellos.

La Ley Federal del Trabajo contempla el apartado de entrenamiento y capacitación, como una necesidad para el trabajador dentro de las organizaciones, concretamente en su artículo 132, fracción XI que dice:

“Organizar permanente y periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o adiestramiento para sus trabajadores de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo elaboren con los sindicatos o trabajadores informando de ellos a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o a las autoridades de Trabajo y Previsión Social de los estados, territorios, Distrito Federal”, para dar cumplimiento a lo anterior la empresa tiene la obligación de integrar comisiones mixtas de escalafón, elaborar y llevar a cabo planes de capacitación, expedir constancias de habilidades laborales de los trabajadores capacitados

La legislación laboral establece como obligación de las Instituciones, escuelas y personas físicas que deseen impartir capacitación, obtengan la autorización y el registro de la Secretaría para funcionar oficialmente y cuenten con validez los estudios que imparten

Se han firmado con diversos Institutos de enseñanza convenios para que las empresas acudan para satisfacer sus necesidades de capacitación, asimismo existen asociaciones que promueven la capacitación empresarial, en otros casos las propias empresas tienen su centro de capacitación y programa, sin embargo no en todos los casos funciona, hay empresas que soslayan la capacitación, en definitiva por no gastar, por que consideran que la capacitación no es necesaria argumentan, que no hay capacitadores adecuados, que tienen muchos trabajadores capacitados, o bien por que piensan que la capacitación interrumpe la producción, o por que los trabajadores capacitados se van.⁹

A nivel general se ha entendido el término de entrenamiento como el que realizan las empresas para posibilitar, enseñanza en su personal (trabajadores o empleados), y se da pie a que el personal desarrolle sus aptitudes innatas, capacidades para un puesto o oficio.

Sin embargo es necesario distinguir tres clases de actividades encaminadas a mejorar la función del trabajador y no confundirlas, las tres funciones son importantes y se utilizan conforme se avanza en los niveles jerárquicos de una empresa o institución estas son, adiestramiento, capacitación y formación, Agustín Reyes Ponce, conceptualiza los términos de la siguiente manera:

Adiestramiento – de carácter práctico y para un puesto concreto – ahora bien adiestramiento significa “adquirir destreza” o sea ejercitarse sistemáticamente para realizar con facilidad, precisión y rapidez un trabajo.

En tanto que capacitación es “el proceso enseñanza-aprendizaje, orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actividades para que pueda alcanzar los objetivos de un puesto diferente al suyo.”¹⁰

⁹ Hernández Meneses Claudio, La Capacitación y la política Laboral = [Htp://www.stps.gob.mx/302/302.0113.htm](http://www.stps.gob.mx/302/302.0113.htm)

¹⁰ Mendoza Nuñez Alejandro, Manual para Determinar Necesidades de Capacitación, Ed. Trillas, México 1986, Pág. 24

Formación – ésta comprende la adquisición de hábitos morales, ideas, aspectos que en muchos casos no pueden revisarse en el adiestramiento y capacitación, y por lo general se aplica al personal de puesto superiores (jefes).

Se observa que entre los términos adiestramiento y capacitación existen intenciones opuestas, mientras una busca la automatización, la otra intenta el desarrollo del hombre, por medio de sus habilidades cognitivas e intelectuales, sin embargo ambas buscan mejoras en el trabajo.

La capacitación se distinguirá en dos categorías por su fin y método

En razón a su fin

- Los conocimientos que serán aplicables dentro de un puesto determinado
- Los que serán respecto a un oficio
- Los que se dan sobre conocimientos que se refieren a toda una rama industrial, bancaria, comercial.

De acuerdo a la naturaleza de la capacitación se distingue.

a) La capacitación al obrero, empleado cuando va a iniciar por primera vez, introducción al trabajo, normas, prestaciones, etc

b) Capacitación a supervisores, esta se refiere al aspecto técnico, o sea la manera concreta como debe hacerse el trabajo que tiene bajo su vigilancia así como el aspecto administrativo, que responde a: Saber planear, distribuir el trabajo, saber enseñar, ordenar, calificar, mantener disciplina, fomentar el entusiasmo, resolver quejas, formar espíritu de grupo, prevenir y corregir.

c) Capacitación de ejecutivos, esta pensada para preparar a ejecutivos, para ocupar puestos con responsabilidades, para ello se deben considerar aspectos referentes a organización, control de finanzas, mercados, relaciones humanas, etc.

Este último punto lo retomamos, porque éste trabajo está inmerso en la capacitación de personal directivo de una escuela, personal al que podríamos clasificar en el apartado de ejecutivos y dado que su campo de acción es el hecho educativo recordemos, que éste se da en un contexto social y es el hombre el sujeto de estudio y que todo lo concerniente a la educación es quehacer del pedagogo, ya sea que hablemos de formación docente, de estructura de planes y programas de estudio, orientación vocacional, impartición de clases en nivel primaria, secundaria, medio superior y superior, planeación educativa y capacitación.

A continuación revisaremos la capacitación según Reyes Ponce, está se va a clasificar de acuerdo a los métodos empleados en directo e indirecto.¹¹ como observaremos más adelante son parte del trabajo del pedagogo, ya sea en la preparación del curso o en la puesta en marcha del mismo, la utilización de diversas técnicas dentro del proceso enseñanza aprendizaje.

El directo se refiere a:

Cursos Breves - Consiste en impartir parte de una materia (tema concreto) su duración debe ser de 8 a 30 horas.

Becas - Consiste en becar al trabajador para que este se prepare en centros de educación superior, en estos casos la empresa absorbe el costo de la enseñanza, considerando que es la empresa o institución la que se verá beneficiada así también se considera que es una prestación que proporciona a sus empleados, la citada prestación se enmarca en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción XIV.

Conferencias: Consisten en una exposición de 1 a 2 horas, como máximo muchas veces seguida de una sesión de preguntas y respuestas, la intención de la conferencia radica en tratar de impactar a su público e inducirlo a investigar y seguir estudiando por su cuenta.

Métodos de casos - consiste en ejercitar a la persona que se va a capacitar con la resolución de casos concretos, que surgen de la realidad de los centros de trabajo, con esto, se permite vivenciar la realidad de lo que van a enfrentar.

Cursos por correspondencia - se emplea para que la empresa imparta capacitación o su personal que se encuentra en varias poblaciones, la desventaja de este tipo de capacitación radica en que:

- El éxito va a consistir en el empeño que ponga quien toma el curso y,
- La calidad del curso.

Instrucción Programada.- Este método propicia que el alumno avance en la medida de sus alcances, se propone una lectura del tema a revisar al término de la misma se colocan una serie de preguntas con sus respuestas, en otro apartado de acuerdo a sus respuestas, el alumno va avanzando en este sistema el alumno observa su calificación y sus errores inmediatamente.

Capacitación Indirecta

¹¹ Reyes Ponce Agustín, Administración de Personal Iª Parte Ed. Limusa, México 1982, Pág. 108

Se refieren a los medios en los que se utilizan problemas prácticos sobre todo de tipo administrativo, ejemplo y para su comentario se utilizan. Mesas redondas.

Publicaciones - Revistas o boletines en dónde se imparten por capítulos los temas de interés que tengan como particularidad la publicación acompañada de medios gráficos como fotografías, dibujos, etc.

Medios Audiovisuales. Se utilizan como apoyo para la capacitación en temas donde se requiera demostrar con imagen, del convencimiento de los asistentes

Si la existencia de la capacitación dentro de la empresa, la escuela, o las instituciones de gobierno en nuestro País, han cobrado cada día más y más importancia es por que se considera como una opción para mejorar la productividad el hacer más en menos tiempo con calidad y con menos recursos materiales, para que la capacitación se cristalice, es necesario que se conjunten los involucrados y se planteen con claridad - necesidad -- programas- evaluación de resultados.

Los aspectos señalados anteriormente guardan una amplia relación con el quehacer del Pedagogo, desde la detección de necesidades de capacitaciones e implantación de programas, elementos que adquirió en la materia de didáctica y práctica de la especialidad, hasta la puesta en marcha del citado programa por medio del apoyo de la didáctica y el seguimiento del mismo para su evaluación ahora bien en el siguiente apartado, veremos la importancia de la capacitación en el directivo escolar. ¿Por qué el directivo escolar?, porque es quien conduce los destinos de una Institución y es importante cuente con diversos elementos que le permitan entender la condición humana, los aspectos administrativos y técnico didácticos necesarios en apoyo a los docentes, al trato del personal, tanto docente como administrativo y padres de familia.

1.3 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION EN EL DIRECTIVO ESCOLAR

Un centro educativo esta constituido por una estructura en este caso entenderemos el termino estructura como la organización integrada por personal (Recursos Humanos) docente, administrativo y manual que apoyan en este caso la realización de las actividades inherentes al proceso educativo impartición de clases, limpieza de espacios educativos, realización de trabajos administrativos que permiten mantener a tiempo la información pertinente y necesaria al proceso.

En la escuela debe existir una autoridad, esta autoridad se le denomina director y es el en la estructura de un Colegio el responsable de la marcha de la Institución, por lo tanto tiene autoridad y atribuciones para tratar y decidir de acuerdo con las normas que rigen al sistema escolar los asuntos que estén relacionados con la vida

de la escuela, trácese de maestros, padres de familia, personal administrativo y de apoyo, así como de alumnos y de la relación con el entorno, sociedad en general.¹²

El personal que desempeña funciones de dirección, coordinación e inspección dentro de una empresa o centro educativo para este caso es denominado, personal de confianza, como lo marca la Ley Federal del Trabajo en su artículo 9

La Dirección es el elemento de gestión que tienen por objeto poner en práctica las decisiones adoptadas, enfocar el trabajo de todos los departamentos, alcanzar objetivos y canalizar los esfuerzos de los distintos individuos

La Dirección es el elemento de la gestión que tiene por objeto poner en práctica las decisiones adoptadas, enfocar el trabajo de todos los departamentos de la empresa hacia la consecución de los objetivos generales y canalizar los esfuerzos de los distintos individuos de cada sección hacia los objetivos particulares de la misma

Ahora bien definiremos el término de Dirección diremos que “dirección es una palabra de origen latino, viene del verbo regere reatum y de su compuesto dirigere directum, que significa guiar, dirigir”, esta dio origen a una amplia gama de palabras regir, dirigir, regente, director, dirigente, directo.¹³

Es necesario decir que en muchos casos el término dirección y liderazgo se confunden entre sí: líder, palabra sajona de origen inglés, leader, que significa dirigir, guiar, de ahí que se diga que director y líder sean sinónimos.

Regresando al proceso de la dirección esta exige una buena comunicación entre la dirección y cada uno de los departamentos para ello Mauro Rodríguez en su libro Liderazgo y Habilidades Directivas propone que el directivo.

- Tenga conocimiento técnico de las actividades.
- Habilidades para la toma de decisiones.
- Aptitudes para la comunicación.
- Dotes de liderazgo para inducir a sus subordinados a actuar de acuerdo a sus criterios.
- Autoridad suficiente para hacer que se cumplan las instrucciones.¹⁴

¹² García Hernández Victor, Medina Rogelio, Organización y Gobierno de Centros Educativos, Ed. Raulp S.A., Madrid España 1987, Pág. 199

¹³ Rodríguez Estada Mauro, Liderazgo: Desarrollo de Habilidades Directivas, Serie Capacitación Integral Núm. 6, Manual Moderno 1994, pag. 21

¹⁴ Cohen Gerald J. La naturaleza de la función Directiva, Ed. Diaz Santos S.A., Madrid España 1991, Pág. 257

Con el objeto de que su actividad sea realizada en atención a los fines institucionales y la sana convivencia entre el personal

La función directiva puede entenderse, de algún modo como una actividad en la cual se toman decisiones que influyen en la actividad de otras personas por ello

Es necesario el conocimiento y adquisición de técnicas personales por medio de la capacitación hacia el directivo que incluya los aspectos en los que es indispensable se prepare como lo son:

- Manejo de recursos humanos.
- Manejo administrativo - económico
- Manejo de la actividad técnico - pedagógica

Los ámbitos señalados anteriormente comprenden las tres dimensiones del puesto directivo, dimensión humana, administrativa, y dimensión técnica

La visión ejecutiva y administradora del director hay que completarla con una concepción de liderazgo, capaz de impulsar, mover, motivar, incentivar y gratificar al grupo de personas al que dirige. Los espacios de acción alrededor del cual gira la gestión del director son:

- Programación de actividades, de información con personal administrativo y docente del Plantel
- Reuniones con alumnos del Plantel
- Preparación de documentación de la dirección a las áreas centrales
- Programa de actividades deportivas y culturales del Plantel
- Elaboración de horarios académicos¹⁵

Para que las actividades señaladas se realicen, el director requiere del apoyo de un equipo que está integrado como ya se indica de personal administrativo, académico y alumnado y para integrarlo se requiere que el directivo este debidamente inmerso en las situaciones y necesidades de un centro escolar, por eso se considera que este debe estar en constante capacitación, ello posibilita que la Institución a la que dirige este siempre a la vanguardia.

El oficio de dirigir y coordinar centros educativos es delicado y exige una enorme dosis de paciencia:

¹⁵ Alvarez Manuel, El Equipo Directivo, Recursos Técnicos de Gestión, Ed. Popular, Madrid España 1988, Pág. 8

La capacitación al personal directivo es importante para lograr una conducción con seguridad, por lo tanto es necesario capacitar y con ello posibilitar a quien dirige, conozca o bien reconozca el ámbito pedagógico en el que realiza su trabajo y los diversos elementos que puede retomar para apoyarse como son los conocimientos administrativos que le permitan detectar las necesidades de personal docente, de espacios educativos y materiales para la buena marcha del plantel, en el aspecto técnico didáctico, orientar al docente en la aplicación de los planes y programas de estudio, por medio de sugerencias en relación a técnicas y materiales de apoyo, que pudieran funcionar en su labor en el conocimiento de las leyes y normas que rigen la diaria labor, en la comprensión del alumno, en razón a la etapa de desarrollo por lo que atraviesa, como propiciar un ambiente de respeto dentro del trabajo, con carácter humanista considerando que es ser humano que siente y piensa al que se está formando

Para cualquier sociedad es la educación la que puede eliminar males sociales y transformarla, por ello es menester de la administración educativa, impulsar la capacitación de directivos, pensando sobre todo en la responsabilidad de conducir la formación de estudiantes en estos tiempos de cambios e innovaciones tecnológicas, en este tiempo y espacio, que no tiene vuelta.

Derivado del análisis anterior, se infiere que las Instituciones educativas deben contar con una instancia a nivel central, dedicada a la atención de directivos, dada la importancia de la función académica que este personal tiene en el centro educativo y en consideración de las tareas que realiza, que finalmente se reflejan en la formación de los alumnos, sin embargo por la revisión en diversas Instituciones, se considera que se ha puesto poca atención en la formación de directivos, no existen cursos relativos a este fin no obstante que en ello se tiene considerado a un número considerable de personal. El único antecedente de estos programas de la de 12 años con el denominado proyecto No. 5, que consideraba la capacitación del personal directivo en funciones, mismo que opero para el nivel medio básico.

Debemos tener presente que la prosperidad de las naciones ya no requiere como ocurría antes del dominio de gran extensión territorial ni de recursos naturales abundantes, la preeminencia de países de pequeño tamaño territorial como el Japón o los llamados "Tigres asiáticos" pasaron de largo este factor, hasta cierto punto importante y condicionante del desarrollo económico, estos países presentan un desarrollo y una sustentación que se sitúa entorno de la capacitación de las personas mediante fuertes inversiones en educación o en profesionalización efectuadas anticipadamente. "primero las personas después los resultados esto nos lleva a ser una reflexión, la modernización de un país y su desarrollo económico y tecnológico residen en lo fundamental en sus recursos humanos",¹⁶ algunas de las más dinámicas y exitosas economías del mundo moderno sólo disponen de Recursos Humanos, y su capacitación constante, los demás recursos son secundarios las personas constituyen la clave del proceso de desarrollo económico y tecnológico.

¹⁶ Chaverrano Idalberto, Administración de Recursos Humanos, Ed. Mc Graw-Hill, Segunda Edición, México 1993, Pág. 391

Ahora bien en las Instituciones Educativas todos los aspectos señalados para la atención de una dirección suponen la existencia de personal que cuentan con un perfil determinado, sin embargo en la realidad eso no es cierto por lo menos en el nivel medio superior particularmente en Colegio de Bachilleres, ya que existen múltiples perfiles en el quehacer directivo, Ingenieros, Arquitectos, Médicos, Biólogos, Contadores, etc., todos ellos con una preparación universitaria ajena al terreno educativo, si bien en su carrera llevaron Relaciones Humanas Administración, no cursaron asignaturas con aspectos de didáctica, evaluación desarrollo del adolescente necesarios para este nivel que posibilitan al director elemento para guiar al personal docente situación que incide en que no cubra los aspectos administrativos – pedagógico - académico, como señalan los diversos manuales ya que cada directivo se abocará a atender lo que a su parecer es lo más importante, y es por eso que considera que la capacitación es importante, para hacerles sentir por medio de cursos y conferencias que todos los aspectos tiene relevancia y deben ser atendidos con la misma importancia y el descuido de ellos producirá problemas en la marcha de la Institución que dirige.

Una vez revisado el capítulo relativo a la capacitación y su relación con el pedagogo y el directivo escolar, el siguiente capítulo se revisará lo relativo al directivo y sus funciones.

CAPITULO II

EL PAPEL DEL DIRECTIVO EN EL QUEHACER

EDUCATIVO

EL PAPEL DEL DIRECTIVO EN EL QUEHACER EDUCATIVO.

En la época moderna la educación ha sido concebida y seguirá siendo un vehículo de equidad social, la educación significa el medio idóneo para cristalizar la justicia social al multiplicar las oportunidades para desarrollar las destrezas individuales y articular el esfuerzo colectivo.

Cada escuela se enlaza con la comunidad con la que está inmersa, esta vinculación se expresa virtualmente, el artículo 3ero Constitucional, el cual indica el carácter nacional que debe tener la educación, en cuanto a que sin hostilidades ni exclusivismo atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos y la defensa de nuestra independencia política, así como la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura.

En el marco de nuestro sistema educativo existen tres niveles educativos mismos que están determinados en el capítulo IV de la Ley General de Educación, estos son Educación básica, educación media superior y educación superior ¹⁷

La misma ley en el art. 37 señala, la educación de tipo básico está integrada por el nivel Preescolar, Primaria y Secundaria, la educación Preescolar no constituye requisito previo a la Primaria.

La educación de tipo medio superior, comprende el nivel de bachillerato y los demás niveles, equivalentes a éste, así como la educación profesional que no requiere bachillerato o sus equivalentes.

El tipo superior: Es el que se imparte después del bachillerato o sus equivalentes está integrado por la Licenciatura, la Especialidad, la Maestría y el Doctorado, así como opciones terminales previas a la conclusión de la Licenciatura, comprende también la Educación Normal en todos los niveles y especialidades.

Asimismo el Artículo 39 de dicha Ley, considera que la Educación Inicial, Educación Especial, y la Educación para Adultos se impartirán de acuerdo a las necesidades de cada región del país y los programas se adecuarán a las necesidades específicas de la población

La Ley General de Educación asienta que los servicios educativos sean accesibles a la colectividad y respondan a las necesidades nacionales, indica que la vinculación con la comunidad deba ser activa y constante en la República para la prestación del servicio educativo, establece la posibilidad de celebrar convenios entre Federación, Estados y los Municipios en materia educativa.

Ahora bien, la vinculación que establece la escuela con los diversos sectores de la comunidad es de distinta magnitud y naturaleza, persigue diferentes finalidades, quien establece esta relación es el director de la escuela, por que es él quien representa formalmente a la Institución, su acción comprende ámbitos administrativos y técnico pedagógicos, porque a partir de estas áreas maneja las acciones inherentes al proceso escolar que se realizan en la Institución.

A la fecha no existe ninguna instancia que ofrezca capacitación o preparación para directivos en funciones, dada la responsabilidad que tiene este en el desarrollo de la tarea educativa debe entenderse que para ser director, no es solamente importante la antigüedad que se tenga en el Sistema, ni el "buen" desempeño a juicio de otro directivo, para designarlo, sería prudente primero, considerar la importancia que tiene el preparar a personal en funciones, o bien, quien tenga aspiraciones al puesto directivo por medio de la capacitación en los aspectos que propicien conocimientos de aquello que la institución espera, que le auxilie a llevar a cabo de manera integra sus funciones sustantivas y la oportunidad de alcanzar los objetivos trazados. Por lo tanto es indispensable que el directivo encuentre identificación con los fines de la Institución que dirige, así como que conozca las funciones que en calidad de director debe cumplir, divididas éstas en pedagógicas-administrativas, referidas las últimas a recursos humanos, financieros, materiales y servicios escolares y las primeras a lo relacionando al proceso enseñanza-aprendizaje.

¹⁷ Artículo 3ero Constitucional y Ley General de Educación S.E.P. Agosto 1993, Pág. 68

Aspectos tales que revisaremos en el presente apartado de manera explícita, sin perder de vista lo enunciado por Cristina Cancela, corresponde a los directivos una tarea compleja y apasionante, que implica un desafío gobernar la institución escolar.¹⁸

2.1 LA RELACION DEL DIRECTIVO CON SU ENTORNO SOCIAL

La educación es, sin duda una de las más importantes razones sociales, la que hace que un animal, uno más entre las especies vivas que pueblan la tierra se convierta en lo que entendemos como un ser humano, un hombre puede educarse porque nace con disposición de ser moldeado en diferentes sentidos. Durante mucho tiempo se ha pensado que la educación tenía como fin llevar al hombre a un cierto destino, conducirlo hacia una meta prefijada, esta meta podría llevarle hacia Dios, hacia su salvación, prepararle para otra vida, hacerle más humano, perfeccionarle en una dirección determinada¹⁹ Kant, sostenía que la educación debe tender a "desarrollar la naturaleza humana para que pueda alcanzar su destino", y afirmaba que cada generación provista de los conocimientos de los anteriores, puede realizar una educación que desenvuelva de un modo proporcional y conforme a su fin, todas las disposiciones naturales del hombre, y conducir así toda la especie humana.

Emilio Durkheim, fue el primero que desarrolló de forma sistemática la idea de que la educación es una institución social que aparece estrechamente vinculadas con el resto de las actividades sociales y que, por tanto, no tiene un fin único y permanente, si no que ese fin cambia con el tipo de sociedad e incluso con la clase o el grupo social al que pertenece el educando, ante esta circunstancia, manifestó, la educación es la acción ejercida por las generaciones adultas sobre las que no están maduras para la vida social, tiene por objeto suscitar y desarrollar en el niño cierto número de estados físicos, intelectuales y morales que exigen de él la sociedad política en su conjunto y el medio especial al que está particularmente destinado.²⁰

Dado el crecimiento de las escuelas y por su influencia en las generaciones puede afirmarse que es una institución solidaria del conjunto de las instituciones sociales y que en su evolución, dice Azevedo, forma parte de una institución que mantiene relaciones de subordinación con otras instituciones domésticas, políticas, religiosas que sigue en cada época las líneas de la evolución social de cada pueblo y las tendencias y los caracteres de una civilización determinada.

En consideración al párrafo anterior podemos deducir que la escuela forma parte de un engranaje con las demás organizaciones sociales y por tal razón se da su relación con el medio que le rodea, aunque existen

¹⁸ Cancela Cristina, Martínez H. Eduardo, Lenito Perpetuo, *Conducción Escolar y Transformación Educativa*, Ed. Grupo Aique S.A. Argentina Pag. 9

¹⁹ Delval Juan, *Los Fines de la Educación*, Ed. Siglo XXI, México 1977, Pag. 2

²⁰ De Azevedo Fernando, *Sociología de la Educación*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1981, Pag. 153

elementos comunes en los sistemas educativos actuales, posiblemente la educación que se da en los distintos grupos sociales de una misma sociedad no sea la misma, y haya diferencias, que pueden ser muy sutiles, e incluso imperceptibles, si no se analizan con cuidado

Sanchez Horcajo, distingue en su libro "Escuela, sistema y sociedad", dos formas de asociarse de los individuos, las asociaciones en lo que predomina lo natural, las denomina comunidad y a todas las formadas y condicionadas por una voluntad racional, sociedad.

Comunidad, es una situación orgánica, en la que los individuos son miembros por su nacimiento o movimiento espontáneo, hay un lazo común entre ellos, todos participan de una identidad común en el grupo a que pertenecen, hay una coherencia en la estructura global que supone una concordancia de costumbres, pautas, sentimientos, afectos más que un acuerdo o contrato externo de comportarse entre si de un modo determinado

La sociedad, se desarrolla por acuerdos artificiosos, las relaciones entre los miembros son formalizadas, las obligaciones son específicas o individuales y su aceptación es de naturaleza más artificial que natural.²¹

La escuela se hace presente en la comunidad de muchas maneras, celebra junto con ella sus fiestas patronales, aniversario de la fundación de la comunidad, en ocasiones la escuela representa a la comunidad en eventos regionales, apoya a la comunidad en campañas de aseo, de vacunación organización de eventos deportivos, etc., esto siempre con la intención de que sea parte de la comunidad, recordemos también que el padre de familia invierte una parte de su ingreso para asegurar que sus hijos tengan su uniforme, sus útiles escolares, también es importante el conjunto de relaciones informales que el personal de la escuela establece con los diferentes miembros de la comunidad alumnos, padres, autoridades las relaciones de amistad, las muestras de preocupación de los maestros o del director ante la problemática de alguna familia, cuando van a la escuela el trato y las respuestas a sus dudas e inquietudes, todos estos detalles que invariablemente le dan presencia a la escuela en la comunidad en muchos casos la atención que el director presta, su constancia en el trabajo es suficiente los padres lo valoran y agradecen.

El Plan Nacional de Desarrollo, propone dar impulso al nuevo federalismo, señala que consistirá en "dar un pleno reconocimiento a la soberanía de las entidades federativas y a la libertad municipal, el nuevo federalismo propone fortalecer la capacidad institucional y los recursos públicos en los órdenes de gobierno mas cercano a la vida cotidiana de las comunidades por que es en las comunidades donde surgen los problemas, se generan las demandas y deben aplicarse las soluciones.

En este caso el director escolar, debe propiciar mantener una buena relación, con el agente municipal presidente municipal, comisariado ejidal esto muchas veces trae beneficios a la escuela, ampliación de construcción, mantenimiento, materiales de apoyo al proceso enseñanza aprendizaje, becas a los estudiantes, posibilidades de prácticas de capacitación etc.

El nuevo federalismo implica reconocer la diversidad municipal del país y promover el municipio como espacio de gobierno vinculado a las necesidades básicas de la población y representativo de las comunidades, un propósito primordial de este plan es ampliar los espacios para que las comunidades participen más activamente en la definición de los programas socialmente prioritarios y cuenten con la capacidad de decisión, ejecución y evaluación correspondiente.

Desde la formulación del Acuerdo Nacional para la Modernización Educativa, se tenía previsto desterrar el centralismo y la burocracia que afectan al sistema educativo y en cambio, acercar la comunidad y la autoridad gubernamental a cada escuela, al aprovechar la organización federalista para una moderna concurrencia de los niveles del gobierno en el esfuerzo educativo, se han sentado las bases para una participación más dinámica de los municipios, de la comunidad y de los sectores.²²

La Ley General de Educación en su Artículo segundo determina que "La educación es medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; es proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad y es factor determinante para la adquisición de conocimientos y para formar al hombre de manera que tenga sentido social", al tener sentido social y sentirse parte de una sociedad, buscará su crecimiento personal y el de su comunidad y será por lo tanto un hombre que trate de retribuir a su sociedad lo que recibe de ella.

El papel del director es muy importante para relacionar la escuela con su entorno social, también tiene la función de vigilar la aplicación de los planes y programas de estudio que le señala la entidad normativa que la coordina, además de cumplir con un papel social; extender a la comunidad la cultura por medio de su

²¹ Sanchez de Horcajo Juan José, Escuela Sistema y Sociedad, Invitación a la Sociología de la Educación, Ed. Libertarias Praduzari, S.A., España 1991, Pág. 5001

²² Idem Pág. 60

²³ Guadalupe Karwas Gerardo, Educación Para Hoy, Educación para Mañana, Ed. Castillo, Mexico 1994, Pág. 50

participación en los actos cívicos y socioculturales que realiza, así lo considera la Ley General de Educación en su artículo 69, cuando señala es responsabilidad de la autoridad de cada escuela pública, vincular a esta con la comunidad de la misma manera los manuales de funciones de los directivos así lo manifiestan

La Ley General de Educación en la exposición de motivos de la iniciativa de reforma de los artículos 3º y 31 fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, considera que, en la historia de México, la educación siempre ha preparado y apoyado las grandes transformaciones sociales y en particular en nuestro siglo, cada avance social ha ido acompañado de un renovado impulso a las tareas educativas, una preocupación de las grandes luchas sociales, ha sido lograr el aumento paulatino de la escolaridad, lo podemos observar desde la época de la colonia con el virrey Zuñiga, cuando trató de poner orden a la educación elemental, Juárez en su momento con la Ley de Instrucción Pública trata de hacer obligatoria la educación elemental, más adelante en el periodo post revolucionario se dio auge a la educación primaria y a las escuelas normales, se construye la Ciudad Universitaria y el Instituto Politécnico Nacional, después del movimiento del 68 se crea la Universidad Metropolitana y el Colegio de Bachilleres, como en la actualidad se podemos observar una educación con suficiente amplitud social ha sido una demanda constante, sin embargo necesita calidad apropiada a nuestro tiempo porque es ya impostergable impulsar, sostener y extender un desarrollo integral de nuestro país y su gente

A partir de este principio, se entiende, la importancia de que la cultura de la escuela sea compartida con la comunidad, ¿Por qué la escuela? Por que es ella, la única en muchas regiones de nuestro país que puede hacerlo por el lugar donde está implantado, por la difusión que pueda dar a nuestras tradiciones y la cultura de nuestro pueblo, el director en este caso juega un papel determinante y en razón de su comprensión y sensibilidad podrá cumplir con esta misión de compartir

2.2 EL DIRECTIVO Y EL PROCESO ENSEÑANZA- APRENDIZAJE

El sistema de educación es muestra y medida de la sociedad, la escuela puede ser, a la vez un factor de cambio y un factor de permanencia o estabilización de la sociedad.

La sociedad y la educación están estrechamente correlacionadas, la educación dentro de una determinada sociedad, cambiará con el tiempo y en la medida en la que cambie la sociedad misma. Es convicción general y principio incuestionado, la necesidad para todo individuo y para cualquier tipo de sociedad.

La escuela es el reflejo de la sociedad global, y generalmente se impondrá en ella las pautas, roles, comportamientos y relaciones sociales que imperan.

La escuela es ya una dimensión importante de la sociedad, es una nueva sociedad y el proceso educativo es un intento de facilitar el paso del alumno en y por la sociedad.

De entre las funciones que realiza el director destacan las técnicas – pedagógicas, pues integran elementos a partir de los cuales se desarrolla el acto educativo dándole un carácter sustantivo.

La escuela es uno de los lugares privilegiados donde se realiza por la mediación del maestro el proceso enseñanza-aprendizaje, es esfuerzo educativo de la familia, y la sociedad entera.

De manera general y para el común denominador se espera conseguir de la educación, transmisión y adquisiciones de conocimientos relativos a la Geografía, Ecología, Física, Ciencias Naturales, Ciencias Sociales, Historia, Economía, Civismo, Literatura, Artes tradicionales, Música, conocimientos y destrezas del lenguaje, apoya para la concepción de determinados comportamientos y actitudes del hombre por medio de la religión, moral, la filosofía, preparación para la vida familiar, asignación de roles, atribución de status, en los diversos medios sociales, desarrollo de habilidades físicas, manuales, según las peculiares capacidades de los sujetos, en resumen se espera de la educación y de la escuela que el alumno, sepa, hacer algo, para hacerse alguien, aprenda a hacer, aprenda a aprender, aprenda a ser.

Sin embargo no es tarea fácil establecer que exige la sociedad de manera concreta, para ello se hace necesario realizar un análisis constante de los fines y las exigencias de la sociedad y de las fuerzas que operan en ella

con el objeto de mantener la educación orientada hacia la formación que debe prevalecer y los valores que son relevantes, estos aspectos, indispensables, si se concibe la educación como un agente para la satisfacción de las necesidades sociales o individuales.²³

Invariablemente la ciencia y la técnica juegan un papel determinante y principalmente iniciadoras de cambio social y cultural, en este sentido la innovación tecnológica, ha adquirido como insumo estratégico el papel de modernizador de sociedades, por el avance de sus economías, al elevar los niveles de vida, así como la expansión e internalización de los mercados, todo esto ha generado una revaloración de la educación.

En la escuela el personal que orienta el aspecto técnico pedagógico, es el director, se entiende que él, es el primero en comprender perfectamente todo el proceso educativo, los lineamientos que existen para la aplicación del currículum, al referirnos a éste se quiere señalar "el listado de contenidos objetivos y actividades que se desarrollan en la actividad escolar a un nivel determinado que da significado y fundamenta a lo que enseña y al como se hace."²⁴

Regresando a las funciones del director, es quien en la escuela, está al pendiente de la aplicación de los programas de estudio, de las experiencias de aprendizaje, de las evaluaciones consideradas para los mismos así como de los resultados, es quien conoce y sugiere las técnicas y los recursos didácticos para un mejor desarrollo del proceso enseñanza - aprendizaje, quién proporciona materiales que puedan apoyar el desempeño educativo.

Es sabido que en el proceso enseñanza - aprendizaje existen problemas que atentan contra la calidad de los aprendizajes en las escuelas, éstos pueden ser, la no inscripción, la deserción, la reprobación, el no aprendizaje, en cada escuela el director junto con sus maestros debe analizar esta problemática, sus causas con el objeto²⁵ de establecer de manera conjunta acciones que fortalezcan la calidad del trabajo y el producto final la formación de los alumnos.

La no inscripción educativa se entenderá como baja demanda de la población al servicio de la escuela, esto quiere decir que no hay alumnos y por lo tanto no hay condiciones para que tengan lugar el proceso educativo escolar, en este caso es responsabilidad del director la cobertura a la comunidad, por medio de la promoción continua, el trabajo cotidiano que realiza, mismo que se refleja en la aceptación de la escuela en la comunidad, así como la difusión que realizan sus egresados, aspectos que propician confianza y arraigo en la comunidad.

Respecto a la reprobación que en muchos casos, causa la deserción, es un problema más de fondo, la reprobación es el rezago escolar progresivo, que el alumno va, a experimentar a lo largo del año escolar, por situaciones como: constante ausentismo ya sea de él o del mismo maestro, problemas familiares, problemas de salud del alumno, la reprobación puede considerarse como la manifestación más tangible de la falta de calidad educativa, y está presente de manera constante en nuestro sistema educativo, al grado de que en estudios recientes de acuerdo a lo que señala la investigadora Sylvia Schmelkes, muchos, egresados de primaria no alcanzan el nivel de alfabetismo, mucho menos la capacidad de plantear y solucionar problemas, de comprender el funcionamiento de la sociedad de entender algunos fenómenos naturales, ahora bien en la raíz del fenómeno, del no aprendizaje se encuentran, las características del contexto en el que trabajamos, situaciones, de pobreza, con nutrición y salud precaria, que muchas veces hace difícil mantener un esfuerzo constante para el logro de los objetivos de aprendizaje.

Quizá sería importante que el profesor dejará de ser la persona que dicta lo que el alumno, ha de aprender, para comenzar a ser quién escucha y dialoga, deje de ser el sabio que transmite lo que sabe, para ser el adulto capaz de indicar donde y, tal vez cómo, puede el alumno encontrar lo que le interesa conocer.²⁶

No obstante y sin dejar de reconocer que estamos hablando de un problema real, también se viene demostrando cada vez con mayor claridad que buena parte de estas causas se encuentran en los procesos de enseñanza que tiene lugar en el interior del aula, los métodos, las técnicas y los recursos didácticos que el docente utiliza, su sensibilidad al transmitir los conocimientos.

²³ Tabo Hilda, Elaboración del Currículum Teoría y Práctica, Ed. Troquel Argentina 1974, Pág. 53

²⁴ Diccionario de las Ciencias de la Educación, Ed. Santillana, 1997, Pág. 344

²⁵ Schmelkes Sylvia, Hacia una Mejor Calidad de Nuestras Escuelas, Biblioteca para la Actualización del Maestro S.E.P., México 1996, Pág. 34

²⁶ Fernández Pérez M., Evaluación y Cambio Educativo, El Financiero Escolar, Ed. Morata Segunda Edición, Pág. 91

El hecho de que haya muchos alumnos que no logran los objetivos de aprendizaje o que la diferencia cualitativa entre los que si lo logran y los que no lo hacen es muy grande denota la existencia de un problema de conducción del proceso enseñanza - aprendizaje que se traduce en privilegiar a los alumnos capaces de atender y seguir el ritmo del maestro y de ignorar o desatender aquello que muestra dificultad para hacerlo.

El ambiente en el que ocurre el aprendizaje es importante el ruido excesivo, la falta de iluminación o ventilación, la forma en que están acomodados, las butacas, las falta de limpieza son todos obstáculos para el aprendizaje.

Otro problema muy común es la falta de disciplina, se da por dos cuestiones, cuando no hay reglamentos o bien existen y se aplican en forma subjetiva o arbitraria, también existe indisciplina, cuando en el aula los alumnos no están aprendiendo, son felices cuando aprenden, su curiosidad y capacidad de asombro es enorme, se aburren e indisciplinan cuando no están aprendiendo, para ello el maestro debe buscar estrategias y alternativas en la conducción del proceso.

Influye también en el no aprendizaje, no cumplir con los tiempos estipulados, las ausencias de los maestros, su llegada tarde, el tiempo destinado por ellos mismo a otras actividades dentro de la escuela, el dedicado a imponer disciplina, corregir tareas, es tiempo que se le quita al proceso enseñanza - aprendizaje, si este se ve reducido es de esperarse que el aprendizaje también lo sea.

Los recursos para la enseñanza son esenciales, como propiciar estrategias diferentes de aprendizaje, que agilicen el proceso y lo vuelvan atractivo, despierten la participación y la creatividad, en algunas escuelas, el aula amueblada y el pizarrón son los únicos recursos de los que se disponen, otros más cuentan con bibliotecas y recursos materiales impresos, apoyos audiovisuales adicionales, la ausencia y diversificación de las estrategias, de recursos para el mismo fin es un problema, que amenta ser analizado y retomado por el director.

El problema de la deserción en los Países de América Latina es un problema grave, un porcentaje de alumnos abandona las aulas antes de terminar la escuela primaria, muchos alumnos de éstos desertan cuando ya están en edad de trabajar y aunque de acuerdo a su edad deberán ir en grados avanzados, esto no es así por su constante reprobación, al igual que la no-inscripción, la deserción significa ausencia de contacto con el proceso de enseñanza, la existencia de este problema significa ausencia de condiciones para hablar siquiera de calidad.

Un movimiento hacia la calidad requiere de un esfuerzo sostenido de todas las personas involucradas, fundamentalmente la calidad tiene implicaciones de cambio cultural profundo,²⁵ es un trabajo en equipo en este caso el director se convertirá en un gestor hacia la calidad.

Ahora bien, entre el equipo de trabajo de una escuela que encabeza el director está, el personal administrativo y docente, entre ellos siempre existe la pluralidad de los puntos de vista, ello enriquece la posibilidad de encontrar soluciones, el reconocimiento de que esto es así, genera a su vez dos exigencias: la primera es un ambiente de libertad en el que se basa la disposición de libre expresión, la segunda es una actitud de respeto a las opiniones y visiones de los otros, los señalamientos anteriores, permitirán construir una identidad de la escuela, a partir de las diferencias y las consecuencias, sin embargo, llegar a consensos, entre personas que piensan diferente significa analizar el problema de fondo, discutir sus implicaciones y sus causas, proponer soluciones diversas difundir y argumentar sus repercusiones, por lo tanto reafirmamos que posterior al consenso se llega al convencimiento profundo de lo que se decide en grupo, es la mejor opción y este proceso nos llevará a alcanzar la calidad.

La orientación pedagógica debe ser planeada teniendo en cuenta el estudio, ejecución y control de normas didácticas, procurando siempre mejoras en el rendimiento escolar, aquí se insiste para sugerir, es necesario conocer, por lo tanto es prudente que el director sepa y maneje técnicas de enseñanza conozca el empleo de recursos audiovisuales estimule la investigación y los trabajos en grupo entre los docentes.

Asimismo como consecuencia de este trabajo el director debe elaborar un plan en busca del mejoramiento de cuerpo docente, por medio de cursos, estancias, capacitaciones en empresas o centros educativos, conferencias, sobre las disciplinas que imparten, asimismo prestar apoyo a todo el personal docente que por iniciativa propia proponga renovaciones metodológicas que conduzcan hacia una superación de los trabajos escolares.

El aspecto técnico pedagógico, es el eje de las acciones de un plantel en virtud de que representa el elemento sustantivo del servicio educativo. Por lo tanto, la orientación pedagógica que sea capaz de proporcionar el

²⁵ Idem Pág. 111

directores tienen como fin el apoyo al desarrollo de las actividades a fin de conferirles, coordinación, unidad, adaptabilidad a las realidades docentes para que la escuela alcance de una manera eficiente sus objetivos. Por esta razón es responsabilidad del director de plantel conocer y manejar eficientemente los aspectos técnicos pedagógicos y orientar al personal docente a su cargo, así como, supervisar sus acciones en el desarrollo de los planes y programas de estudio.

Imideo G. Nérci considera que el proceso enseñanza - aprendizaje, es un conjunto de experiencias científicas organizadas pedagógicamente para que interactúen en ellas el educando, el educador y el contenido programático con el propósito de formar al alumno conforme lo indica el artículo 3º Constitucional y la normatividad vigente.

El trabajo docente, debe ser parte de una planeación didáctica, es una exigencia que se impone día a día, máxime si tenemos en cuenta las consecuencias que implica el improvisar, planear se hace necesario por razones de responsabilidad moral, económica, adecuación laboral y eficiencia.

El docente para realizar su planeación, necesita saber, qué, por qué, a quién y cómo enseñar.

Que enseñar, está relacionado al curso y nivel del mismo, el contenido que debe ser tratado ligados a los problemas de actualidad y que tengan valor social, sin dejar de lado el punto de vista de los intereses regionales y de las necesidades y fases de desarrollo del educando.

Por qué enseñar, aspecto relacionado con los objetivos de la educación, la escuela y de la asignatura que debe ser enseñada, esta última en el medio que sean alcanzados los objetivos que se propone determinada enseñanza.

A quien enseñar, hace referencia al tipo de alumnos, hacia los cuales se dirige la enseñanza, se refiere a las peculiaridades y posibilidades de los educandos, aspectos fundamental del planeamiento didáctico, ya que todo el trabajo escolar debe girar en torno de este tópico, de nada vale un planeamiento minucioso si no tiene en cuenta a quién puede beneficiarse con él, a quién está destinado, no está de más repetir que la escuela existe por que existen alumnos, y es sobre la base de las particularidades de éstos, conjugadas con las necesidades del medio que debe efectuarse la estructuración de la escuela y la enseñanza.

En el proceso enseñanza - aprendizaje el hombre tiene una doble función de educador y de educando al papel que le toque desempeñar a lo largo de su vida, enseñanza y aprendizaje acciones entregadas en el proceso, y el hombre inmerso en ellas desde que nace hasta que muere.

La orientación pedagógica representa lo que la escuela se propone hacer para ajustarse mejor al alumno, esto a través de reuniones periódicas de profesores, de estudio de los resultados obtenidos, de todas las situaciones surgidas en la escuela y de la asistencia pedagógica a todas las disciplinas, a fin de hacerlas más eficientes.

La orientación pedagógica requiere por consiguiente, entendimiento entre los profesores para una mejor comprensión del adolescente, mayor adaptabilidad de la acción profesional, por lo tanto, se considera prudente que la escuela realice un trabajo de crítica, sobre su propia acción, en este caso esta orientación y crítica debe ser coordinada por el director del plantel que debe reunir el material de trabajo necesario, orientar las reuniones de profesores, así como supervisar todo el trabajo didáctico, en el sentido de formular aclaraciones, presentar sugerencias y verificar resultados, para este trabajo es necesario que los profesores sean humanos y modestos, reconozcan cuando tienen que cambiar de actitud o de exigencias para su trabajo docente y no cerrarse en el punto de vista de que los alumnos están siempre equivocados.

La tarea de la escuela es netamente socializadora como lo maneja Emilio Durkheim, no es un fenómeno aislado sino algo esencialmente unido a la macrosociedad, ella misma es vida social no será pues un sistema cerrado si no una continua interacción con otros grupos sociales, los principales son: la familia, los grupos religiosos, la clase social, entre otros.

²¹ Nérci G. Imideo, *Hacia una Didáctica General Dinámica*, Ed. Kapelusz, Argentina 1989, Pág. 127, 128.

El alumno realiza una interacción constante con los miembros del medio local con la familia y con la escuela. Ahora bien, la rápida evolución de las condiciones de vida y de trabajo si como las transformaciones sociales y políticas aceleradas de nuestro tiempo demandan también una revisión constante de los currículum y programas de estudio, anteriormente este proceso de transformación era lento, por ello, los sistemas y contenidos de enseñanza podían permanecer estables por mucho tiempo, lo cual obliga a realizar cambios rápidos y rotundos en la educación.

Como ya se mencionó, el director debe ser una guía para el docente, por lo tanto, entendemos, que debe estar al pendiente de la aplicación del programa de estudio, de los acuerdos de academia, pero sobre todo del manejo de las relaciones humanas entre los maestros y los alumnos, ya que de nada sirve una buena didáctica, si no existe una situación favorable para el proceso enseñanza- aprendizaje, por ello nuestros maestros deben estar preparados

para desenvolverse, al fin y al cabo el propósito no es formar autómatas, si no seres pensantes y dinámicos que sean capaces de enfrentar la vida, resolver sus propios problemas con sentido crítico.²⁷

En el siguiente apartado se revisará el aspecto de los humanismos y los valores y la importancia que estos tienen para este trabajo.

²⁷ Lemus Luis Arturo. Pedagogía Temas Fundamentales Ed. Kapelusz, Argentina 1973, Pág. 265

2.3 EL DIRECTIVO Y EL HUMANISMO

La educación se ha extendido, alcanza a muchas más personas, en los países desarrollados la mayoría de la población pasa al menos ocho, diez o doce años,¹⁹ en las aulas, sin embargo se sigue impartiendo una formación que no va con las necesidades de la vida actual.

Las condiciones sociales y científicas han cambiado, la riqueza se ha multiplicado, muchas más cosas están al alcance de más personas, la participación en la vida social ha aumentado, al menos desde el punto de vista de los derechos, los conocimientos acumulados por la humanidad son mucho mayores, sin embargo las desigualdades y las injusticias sociales siguen siendo enormes, hemos desplazado a los pobres y a los marginados hacia otras regiones, o países, y se han convertido en elementos residuales en nuestra propia sociedad.

La educación puede contribuir a una vida mejor, para ello tiene que llevarnos adelante, no mantenemos en prácticas del pasado.

Si queremos entender al hombre tenemos que proporcionar una educación integrada, así pues los objetivos de la educación hay que relacionarlos con los ideales socialmente compartidos, el tipo de hombre que se desea formar, los conocimientos que se pueden considerar como indispensables, los valores que intrínsecos van en esta educación y las corrientes humanistas que las conducen, en el presente capítulo vamos a revisar lo relacionado al directivo y el humanismo para ello nos adentraremos, primeramente en los valores, ¿Que es el valor?, así como reconocer que existen diversas corrientes filosóficas, que tienen como base valores y que identifican una comunidad, pueblo o nación, el estudio de estos Humanismos nos ayudarán a una toma de conciencia más profunda sobre el sistema de valores, bajo el que nos regimos, y en el que el directivo escolar esta inmerso, y que en muchas ocasiones por su formación técnica, desconoce.

A lo largo de la historia del pensamiento, ha sido más fácil admitir que el problema del valor, es el problema principal del hombre, por que lleva consigo el problema del significado último de la vida.

Se dan en la actualidad varias tendencias, en la evolución de la filosofía de valores, éstas son: De acuerdo a como los presenta José María Fondevila en su estudio sobre valores.

a) Tendencia idealista, neo-kantiana, o neo-fachteana, que reduce el valor a una pura categoría mental, se trata de un arduo subjetivismo.

b) Tendencia realista, o fenomenológica se afirma que es casi platónica, reconoce en los valores un "ser así" se perciben no con una intuición intelectual, sino con una intuición emotiva.

c) Tendencia psicologista, defiende que los valores como mero hechos sociales que deben ser examinados, como los otros hechos, así es un hecho que en tal sociedad se dan tales juicios, por lo tanto también a que los valores son relativos, en realidad se cree que existen más valoraciones que valores.

d) Tendencia existencialista y liberal, acentúan que los valores son creados por la libertad sin ninguna norma absoluta objetiva, la libertad del hombre es el valor supremo.

e) Tendencia metafísica y espiritualista, concede a los valores una referencia fundamental a la actividad espiritual, y una relación con el absoluto, que se transparenta a través de las realidades humanas, Dios es la identidad del ser y del valor.

f) Tendencia neo-positivista, reduce los juicios de valor a mera expresión, de emociones subjetivas lo cual será la negación misma de la filosofía de valores.²⁰

g) Tendencias sociológica considerará que los valores son meros hechos sociales que deben ser examinados por los otros hechos, así es un hecho que en tal sociedad se den tales juicios.

Scheler, Marx, Aristóteles y varios autores más, han intentado difundir que es el valor, para ello veremos algunos rasgos de él.

2.3.1. Carácter de los valores.

El valor es una cualidad del ser, este ser al poseer esa cualidad, se hace deseable o estimable a la persona o a los grupo

¹⁹ Idem Pág. 99

²⁰ Bartolomé Margarita Ferreres Piles, Fondevila José María, Morillo Marcelos, Educación y Valores, Sobre el Sentido de la Acción Educativa en Nuestro Tiempo, Ed Néron, S.A. Madrid 1985, Pág. 24

La opción de un valor no es puramente intelectual racional y lógica, aquí la intuición, el sentimiento, la afectividad, juegan un papel importante, la consistencia afectiva de los valores, es lo que explica como en una misma persona o grupo, pueden coexistir al mismo tiempo valores lógicamente contradictorios, son los sentimientos los que establecen el vínculo de unión ya que la razón no puede hacerlo.

Los valores son perspectivas, versiones no justificables de la razón, los valores son objeto de la intuición. En toda persona o grupo se da un valor absoluto que relativiza a todos los otros valores.

Desde otro punto de vista, podemos afirmar que los valores son relativos, dependen del tiempo, del lugar, del tipo de sociedad, cada época, cada sociedad, tiene de hecho sus propios valores, los cuales, a su vez, están llamados a cambiar el futuro.

Los valores se estructuran siempre jerarquizados dice José María Fondevila,²⁷ en cada persona o grupos da una escala de valores, que sustenta y explica sus comportamientos, en una situación de cambio social, se da una transformación de la escala de valores y es este hecho el que hace diferentes a unos hombres, de los otros, también las colectividades hacen su opción por una escala o jerarquía de valores, las mayorías son las que siguen de ordinario la escala establecida, pero pueden darse minorías que opten libremente por otros valores, situación que vamos a encontrar cuando analicemos los diversos humanismos.

La adaptación de la escala de valores, suele entenderse como expresión de integración social, sin embargo, está es siempre relativa ya que los individuos no siempre comparten la escala de valores en la misma intensidad, muchas veces, estos mismo valores, dividen a los grupos entre sí.

Los valores se distinguen unos de otros, pueden colocarse según intereses más o menos al sujeto espiritual y además, en cada grado, según estén de parte del sujeto, (sensitivo, espiritual) o de parte del objeto.

Así se dan, además de los valores generales, existencia, individualidad, personalidad, los valores útiles que se reducen a otros

- (a) Valores prehumanos, sensibilidad de parte del sujeto, deleite-dolor, de parte de objeto, deleitable-doloroso, no que no valgan para el hombre, sino porque no valen para el propiamente, en cuanto hombre
- (b) Humanos premorales

Económicos, prosperidad, miseria, acontecimientos felices

Neóticos, estéticos, artísticos, sociales

De la voluntad, energía de carácter constancia.

Estos valores premorales, no son despreciables, sin embargo no dependen del hombre porque son externos a él.

Valores Morales

Afectan al hombre, en lo que máximo, es decir su libertad, son valores de orden práctico miran las acciones del hombre, en cuanto proceden de su libertad, por ellos se mide el valor de una persona.

Valores religiosos, contemplan la relación del sujeto con el supremo valor, y con el principio del mismo sujeto.

Ahora bien el percibir sentimental, el preferir, el amar, y el odiar del espíritu, tienen su propio contenido a priori, que es tan independiente de la experiencia inductiva, como lo son las leyes del pensamiento puro.

Interesa hoy más los problemas prácticos del hombre que construir teorías acerca del mismo, el mundo actual no se preocupa tanto por como son las cosas en sí, si no por lo que valen para nosotros, y por lo que debe hacerse con ellas.

Hay una reacción contra el objetivismo y el centrismo de la época anterior que había dejado de lado la persona y excluido, la consideración de los valores como subjetiva, la pura ciencia ignora la belleza y la fealdad, la nobleza y la innobleza, sin embargo hoy se da mayor importancia al sujeto que discierne los valores, la humanidad siente hoy como nunca, que sus valores peligran, de ahí que su atención y sus cuidados se dirigen hacia ellos, más aún las condiciones trágicas de las últimas guerras y enfrentamientos humanos empujan a preguntarse por el sentido y el valor de la existencia, no hay que olvidar el desarrollo de las ciencias económicas en las que tiene gran importancia la consideración de los valores y

la teorías que acerca de ellos nacieran en el siglo XIX, se debe recordar a Nietzsche, que sometió a una dura crítica los valores tradiciones y quiso intentar una nueva tabla de valores. finalmente el pragmatismo del tiempo actual que quiere juzgar la verdad de las cosas, por su utilidad y que induce también a la consideración más profunda del mundo del valor.

2.3.2 Modelos de educación en valores.

Dada la dimensión axiológica de la educación, así como la multiplicidad de maneras de entender cuales son las finalidades de todo proceso educativo-multiplicidad más acusada cuando abarcamos los ámbitos formales

No formales e informales de la educación, podemos encontrar numerosos prototipos de educación en valores, en consideración al recurso, a las teorías contemporáneas de educación se puede considerar que tanto Neill como Makarenko educaban en valores. Neill educaba en la libertad y la comprensión, en la libertad y en la aceptación de la otra persona Makarenko educaba en la colectividad, en el bien común y en la disciplina en el ideal de organización, la teoría de la educación de Freire, que tan certeramente afirmaba la presencia de los valores en todo proceso educativo.³¹

Encontrándonos en el ámbito específico de la educación en valores, podemos establecer una finalidad cuya formulación en términos lo suficiente amplios permitirá que les fuera común, de tal manera que entendemos que toda educación en valores se plantea como objetivo último, el contribuir al desarrollo de la dimensión valorativo, moral de la persona, desarrollo que se caracteriza por su dinamismo y por su condición de inacabado, abarcando todo el ciclo de vida de la persona

Los diferentes modelos de educación en valores pretenden colaborar en el proceso de construcción de la persona moral, que como lo concibe Fornos es totalmente individual y necesitan como condición de los pilares que sustentan el concepto consideren la moralidad, responsabilidad y la libertad.

“ El hombre no nace ni bueno ni malo: nace amoral, aunque, con capacidad para llegar a ser el autor responsable de su destino, el hombre se moraliza, pues al personalizarse construye la “persona moral”, constituida por todas las responsabilidades individuales contratadas en las acciones libremente ejecutadas”

Cuatro son los modelos que representan las maneras de entender la educación de valores según Montserrat Paya Sánchez:

Clarificación, formación del carácter, proyecto de vida, y construcción de la personalidad moral, mismos que enseguida revisaremos.

2.3.2.1. Clarificación.

El modelo de educación en valores, tiene su origen en la aportación de Raths, Harwin Simón, considera que la función de la educación formal no es la de transmitir valores sino posibilitar la reflexión sobre los mismos, el significado y sentido de los valores puede influir positivamente, no sólo para contribuir al desarrollo integral de la persona sino también para disminuir o solucionar problemas concretos de conducta o incluso de fracaso escolar, especialmente durante el periodo de la infancia, la clarificación de los valores en su proceso que ayuda a los estudiantes a tener una visión crítica de sus vidas, metas, sentimientos, intereses y experiencias con el objeto de descubrir cuales son sus valores la clarificación permite al estudiante analizar su vida, asumir la responsabilidad, de su comportamiento, articular valores definidos, y actuar de acuerdo con los mismos.

Tal conocimiento de la propia identidad, se pueden estructurarse en tres ámbitos que contribuyen a darle continuidad, soporte y finalidad: conocimientos de sí autodescubrimiento, clarificación de la propia postura personal, y construcción de yo.

El primer ámbito conocimiento de sí o autodescubrimiento se ejemplifica en la toma de conciencia y expresión de los propios sentimientos, deseos preferencias, preocupaciones, temores, se trata de un proceso que implica un esfuerzo por recorrerlo y en él, se necesita tanto el concurso de capacidad autovalorativas y de autoconservación, como también cognitivas.

La clarificación se articula en un doble nivel: en la relación interpersonal, cuestiones, o problemáticas surgidas en la convivencia, trato o comunicación sociales y en la realidad macrosocial, ello supone reflexionar en torno de los motivos, valores, actitudes y sentimientos que guían nuestro pensamiento y

³¹ Paya Sánchez Montserrat, Educación en Valores para una Sociedad Abierta y Plural, Aproximación Conceptual, Ed. Decale, de Bruselas, España 1997, Pág. 169

nuestra conducta en situaciones o temáticas relevantes que sobre pasan la propia esfera individual, tanto si son cercanas como lejanas.

Construcción del yo - supone integrar el conocimiento generado en los dos ámbitos anteriores, conjuntamente con una disposición para el cambio personal voluntario, no se trata tanto de conocerse, como se aplicara de forma coherente los propios, opiniones, actitudes, valores en la línea de comportamiento que la persona misma se ha determinado, para tal fin, se necesita del concurso y la ayuda de las capacidades de autorregularización de la conducta, este enfoque de educación en valores permite destacar su carácter reflexivo gradual y de proceso que lo impregna así como también la posibilidad que ofrece cambiar el pasado, dimensión proyectiva.

Solamente en la medida que somos conscientes de lo que sentimos, opinamos y valoramos, podremos entrever sus consecuencias, valores e implicarnos en un proceso constructivo de cambio, que exigirá responsabilidad

Ahora bien el valor lo debemos considerar como tal, hasta que ha recorrido una serie de estado o momentos, relacionados con el sentimiento, la reflexión y la actuación, este conjunto de pasos recibe el nombre de proceso de valoración, sus fases son, la solución, el aprecio, la estima y la actuación, la reflexión sobre el propio yo y la construcción de los valores deseados es un proceso como ya hemos indicado lento y gradual que, además, permite ser incorporado como un proceso formal o inicial que somete a consideración cualquier situación de conflicto, ya sea de índole personal o comunitaria aunque el modelo de partida no lo contempla expresamente.

La cultura occidental para bien o para mal se ha impuesto sobre otras relegándolas a segundo plano, ha demostrado su capacidad de introducirse y desplazar a las culturas tradicionales de otras sociedades.

Sin duda la cultura occidental tiene grandes valores, en los últimos años se ha observado un emplazamiento importante, desde la consideración del valor en si, hasta el análisis del proceso de valoración, en el que progresivamente se ha ido poniendo un mayor acento.

Autores como Montiano,³⁰ reconocen que valor "es todo lo que favorece, la plena realización del hombre como persona", con la certeza de que todo hombre, custodia en lo íntimo la dimensión de la condición humana"

Se trata de adaptar una actitud reflexiva y de autovaloración, pero que sea a la vez crítica, de interrogarse sobre los sentimientos, razones y principios que están sobre la propia opinión sobre tal o cual tema, en una situación concreta o en concreto la actitud crítica es la que impulsa el proceso de autoconstrucción supone conocernos y entendernos mejor aceptaremos tal como somos, valorarnos adecuadamente, iniciar el camino para conseguir los cambios que deseamos.

Se puede afirmar que la educación en valores, concebida como clarificación, los valores adquieren y son el resultado de una situación libre y personal, el papel del educador consiste en generar, posibilitar o facilitar el proceso de valoración, así como de guiarlo y conducirlo, pero para esto debe crear un clima en el grupo, de aceptación respeto, confianza, donde todas las opiniones puedan ser expresadas libremente.

2.3.2.2. Formación del carácter

En el segundo enfoque de la concepción de los valores, formación del carácter, este retoma la tradición aristotélica, se afirma, con ello, que para conseguir el desarrollo moral, de una persona, no basta con que

³⁰ Idem, Pág. 21

la persona sea capaz de actuar conforme a su idea de bien y justicia, para ello se debe recurrir a la formación de hábitos, que a la postre forman la personalidad, este enfoque viene muy de la mano, con la idea de que la felicidad humana, se basa con la realización del bien

El planteamiento que vamos a presentar dentro de esta corriente es de Lickona,³ él presenta un enfoque informativo integral que está pensado especialmente para la formación familiar, pero que puede aplicarse en la educación formal, este autor establece diez principios, para concretar lo que se supone es una orientación

En primer lugar - el valor del respeto-, este debe entenderse como piedra angular en el propio estilo de vida y en la forma de interrelación, éste ha de entenderse de manera amplia en relación con uno mismo con las otras personas, con formas de vida diferentes a la nuestra y el respeto al entorno natural.

Segundo principio - la idea del valor del respeto el hombre aprende a respetar y a respetarse.

Tercer principio - respeto de los niños, y respeto a ellos.

Cuarto principio - establece el enseñar con el ejemplo, lo que implica mostrar una vida coherente con los valores que se propongan

Quinto principio - enseñar con las palabras, explicando lo correcto o lo impropio, de la multitud de ejemplos morales o no, que podemos encontrar en situaciones cotidianas, la idea de la práctica, la idea implícita de que respetar se aprende respetando.

Sexto principio - pensar libremente, pensar por ellos mismos como personas libres y personas responsables y autónomas

Séptimo principio - ayudar al niño, o al joven a asumir responsabilidades sin haber tenido experiencia en este sentido a ser responsable se aprende teniendo oportunidad de practicar y mostrar responsabilidad, esta debe ser inducida poco a poco hasta alcanzar mayor importancia

Octavo principio - equilibrar independencia y control, la independencia sola no es conveniente por que un niño no es un adulto, el control solo no es correcto por que él niño o joven es una persona con derechos, por lo tanto se debe llegar al punto medio de equilibrio con el adulto

Noveno principio - desarrollo del concepto positivo, ayudarles a desarrollar el concepto positivo por medio del amor y el afecto, tanto en familia como en la escuela.

Décimo principio - busca estimular el desarrollo moral de los niños, al mismo tiempo que desea procurar tener una vida personal y de familia más feliz, la vida feliz, consiste en vivir en la ayuda, el respeto, Puga Martínez dice que se debe sintetizar, en respeto y responsabilidad.

Sin embargo no debe olvidarse que la meta final es, que la persona, sea capaz de integrar en su propio yo, principios generales de valor, que conformen su moral racional, desde el punto de vista de Kohlberg en las primeras etapas de desarrollo se debe motivar y alentar a los niños y jóvenes a que consideren en su pensamiento los ideales de justicia y preocupación por los demás.

2.3.2.3. Educación en valores como proyecto de vida.

La educación en valores, concebida como proyecto, consiste en un ejercicio constante de autonomía, de reflexión, y de liberación individual, el objetivo final es que la persona, se apropie de ciertas posibilidades con lo que las características de este proceso dinámico, evaluación creación, y mejora, son las que describen este enfoque de forma precisa.

Se podría objetar que al igual que la educación en valores concebida como clarificación, el presente enfoque es subjetivo e individualista en demasía a pesar de considerar la dimensión social de todo contenido valorativo moral y por consiguiente abocado al relativismo, la educación en valores, se centra en ayudar a la persona a que sea, lo que desea llegar a ser, y es desde ese sentido que debe asimilar concepto de felicidad.

³ Idem Pág 170

La educación en valores, le otorga un papel fundamental a la persona que educa, porque es la facilitadora, de situaciones que le permitan al educando reflexionar sobre su ideal de vida, así como también la de generar experiencias, que saquen a consideración los diferentes y múltiples elementos de la realidad.

Existe una distinción entre valores de realidad y valores del futuro, estos últimos son más abstractos, permanecen en la mente con mayor y menor profundidad según el momento en que se desarrollan, los valores de realidad, por el contrario son más susceptibles al cambio evolutivo y deben ser atendidos como pequeñas metas que sirven para elaborar la propia identidad, desde este punto de vista la educación en valores, concebida como proyecto ideal de existencia debe desarrollar en el alumno, la capacidad y críticamente y en función ello para elegir la que más se ajuste a su proyecto de vida.

2.3.2.4 La educación en valores concebida como construcción de la personalidad moral.

En este modelo se propone como meta, colaborar con el alumno, en el proceso de construcción significativa de los valores mediante la combinación de dos principios, esenciales autonomía y razón dialógica según Puig Martínez.

Se trata de un enfoque que surge específicamente desde la pedagogía, más concretamente desde la teoría de la educación, la finalidad última que se plantea es dar una respuesta a los interrogantes habituales que surgen en la práctica educativa diaria, sobre como educar moralmente, desde que supuestos, para que objetivos, con que valores y mediante cuáles procedimientos.

Intenta resolver conflictos de valor teniendo como referencia la racionalidad, de esta manera se supera el subjetivismo que en ocasiones puede convertirse en una mera cuestión de preferencias, eso, puesto que abogar por la racionalidad implica defender una postura básicamente crítica.

Se opone también a todo aquello que no respeta su naturaleza y su dimensión valorativa y moral, esto es su libertad y su autonomía.

Son tres los ejes, sobre los cuales este modelo de educación en valores se plantea conseguir el desarrollo de la dimensión valorativa moral, de la persona, autonomía, diálogo, y voluntad, asimismo es consciente de que para un óptimo desarrollo, ha de incluir necesariamente el trabajo sobre las dimensiones cognitivas afectivas y volitivas de la persona.

Puig distingue cuatro componentes en la tarea de la construcción de la personalidad moral, abarcando tanto su significación personal como la colectiva, éstos cuatro componentes suponen también diversos momentos de desarrollo educativo, son la adaptación a la sociedad, al propio yo, transmisiones de los horizontes normativos y axiológicos deseables, incorporación de capacidades, procedimientos de juicio comprensión y autorregulación, y por último la construcción de la propia biografía.

El primer punto incluye un momento obligado de adaptación a la sociedad y al propio yo, es decir, procesos de socialización e integración de preferencias personales sin que se reduzca a tales objetivos.

En el segundo componente se sitúan valores como la justicia, la libertad, la igualdad, la solidaridad, la democracia y la declaración universal de los derechos humanos.

El tercer componente pone en manifiesto, como la construcción de la personalidad moral necesita también del trabajo, sobre ciertas capacidades o dimensiones de la persona, son procedimientos que permiten el cultivo de la autonomía y desarrollan tanto la sensibilidad hacia temáticas morales, como el razonamiento y la acción consecuente.

La autorregulación se define como actuación en función de los propios valores, porque han sido constituidos por la persona, no en el sentido que estén exentos de referencia colectiva, es la capacidad, cuya aplicación, permite la diferencia y la construcción del propio proyecto de vida o de felicidad, la persona se forma su propio proyecto de vida individual en el que incluye, la formación de la voluntad, formación de hábitos y como consecuencia de lo anterior, formación de la manera de entenderlos.

En resumen concluiremos diciendo que, de los cuatro modelos propuestos, la educación en valores concebida como clarificación, posibilita el autoconocimiento y el conocimiento entre los miembros del grupo, estimula el análisis y la reflexión como procedimiento de valoración moral, procura unir pensamiento, afecto y comportamiento.

Respecto a la educación en valores, concebida como formación del carácter permite el desarrollo de la manera de proceder de aquellos contenidos valorativos, morales, previamente seleccionados y presentados para su evolución.

Por su parte la educación en valores concebida como proyecto de vida posibilita la concepción de la dimensión valorativa, moral de toda persona como un todo integrado que de sentido y significación a la propia existencia que equilibra con mayor o menor acierto, su carácter particular y público, su dimensión cognitiva y comportamiento

Por último la educación en valores como construcción de la personalidad moral, se planteará con finalidades y a la vez, contenidos, la integración de ciertos valores reconocidos como universales, así como el desarrollo de los procedimientos de la conciencia moral autónoma

Si buscamos algún punto en común, entre los distintos paradigmas de educación moral, quizás podríamos decir que todas las entienden como una teoría de enseñar a vivir en relación a personas que tienen necesidades, deseos puntos de vista y ansias de felicidad distintas, se trata de enseñar a vivir juntos y de hacerlo en el seno de una comunidad que ha de ser viable en su conjunto y convivencia para todos los que la forman

Después de haber analizado la formación en valores, de comprender que son elementos indispensables y forman parte de cualquier sociedad, Americana, Europea, Mexicana en este caso, señalaremos que los valores se inculcan en la familia y regulan comportamientos, alientan nuestras acciones y moderan las actitudes dentro del hogar y en muchos casos fuera de él se fomentan desde la niñez y esos cimientos crecen y permanecen durante toda la vida, en la sociedad confluyen diferentes corrientes ideológicas, cada una defiende su postura y sus seguidores retoman los valores buscan considerarlos, defenderlos día a día en su trabajo, en su hogar, en su vida cotidiana.

2.3.3 Corrientes humanistas

Vivimos en un mundo pluralista, la sociedad no refleja un sistema único, ni coherente de valores, en el trabajo profesional, en la vida nos encontramos con personas cuyo sistemas de valores son distintos a los nuestros.

La formulación y descripción de unos valores por una comunidad educativa no es suficiente para que esta adquiera su auténtica identidad, ni siquiera basta con la adhesión de nuestra inteligencia y voluntad a estos principios, la identidad de un grupo se da en función de la vinculación en común de unos valores

El estudio de los diversos humanismos, significará una toma de conciencia más profunda sobre nuestro propio sistema de valores, y nos ayudara a una coherencia personal y comunicativa entre el ser y el aparecer, en ultimo término a una personalización más auténtica de los valores elegidos.

El educador no ignora que el cristianismo al no concebirse como un humanismo más al lado de otros muchos asume todos los valores plenamente humanos que el hombre individual y la humanidad en su conjunto han descubierto en la dinámica de la historia

2.3.3.1. El positivismo.

Para el análisis de posturas iniciaremos con la positivista, el positivismo no es propiamente un humanismo

mas bien cabria hablar de antihumanismo.

Si lo estudiamos ahora es por que, esta mentalidad se halla presente en nuestro mundo cotidiano y familia, sin que advirtamos su origen y procedencia.³¹

El positivismo nace con Humme, en su vertiente psicologica, al afirmar que el conocimiento humano, solo puede referirse a la matematica o a las ciencias, destruye de un sólo golpe los grandes temas filosóficos y dejan de ser objeto de estudio.

Señala tres momentos en la historia, estos serian la teologia, la metafisica y las ciencias positivas, cada época prepara la siguiente, la liberación humana se da en la línea de una aceptación y servicio a la ciencia positiva, presidida por un fuerte optimismo en las capacidades racionales del hombre. (ver, para prever, prever para prevenir, prevenir para poder).

Se sustituye a Dios por la ciencia, al sacerdote por el sabio o el científico, al sentimiento religioso por una veneración y sumisión de los débiles, al nuevo poder espiritual que esos sabios encarnan.

Sin embargo esta mentalidad positiva se ha extendido progresivamente por el mundo occidental y aunque algunas de sus propuestas han sido atacadas por las corrientes posteriores, aun sus ideas siguen en la sociedad cambiante.

El valor fundamental al que se sirve, es el conocimiento científico hay una confianza absoluta en la ciencia en lo demostrable, lógica o experimentalmente en la fuerza de la razón y un rechazo y desconfianza total de los problemas metafísicos.³²

Cuando la ciencia se haya el valor del progreso y de la felicidad, claro que esta felicidad está anclada en un bienestar material, en el confort, en el gozo por el poseer.

La utilidad, la eficacia y la seguridad detienen entonces como criterios de valor se rehuye el riesgo, la aventura y el amor desinteresado, el sacrificio.

Aparece una sobreestimación de los medios y un olvido, práctico de los fines, la técnica y la metodología adquieren un relieve inusitado, el hombre se siente creador de la maquina, aún cuando poco a poco, llegue a convertirse en su esclavo.

³¹ Coplan F. Filosofía Contemporánea, Ed. Herder, Barcelona 1959, Pág. 20

³² Cuatrecasas Saenz Ruiz, Historia de las Doctrinas Filosóficas, Ed. Esfinge, Mexico 1998, Pág. 170

Hay un gesto por el hacer, experimentar, para el análisis de procesos, para hacerlos más eficaces, más productivos

El hombre positivista reduce los valores sociales a una integración social. Como dice,

es conveniente el orden y la organización social para que todos podamos producir y encontrar más satisfechos y cómodos, también para que los tecnócratas y los científicos gobiernen racionalmente nuestra sociedad.

Se trata más de una postura conformista que revolucionaria de una personalidad adaptada más que de una capacidad de reacción.

“Con todo lo señalado, hay una negación de los valores personales se niega al sujeto por los objetos, otorga un valor fundamental a las relaciones científicas y técnicas, hay preferencia por la cultura objetivada, sobre la creación cultural.”³²

Con lo que se lleva dicho hasta el momento, es difícil conjuntar el positivismo y el cristianismo, dos planteamientos tan diversos del ser humano, en la práctica muchos cristianos las conjuntan sin mayor dificultad, son positivistas en su vida profesional, pero guardan una gran dosis de cristianismo, la divergencia entre el cristianismo y la mentalidad positivista es la deshumanización del hombre, se han preferido las cosas, al hombre y el mismo se ha convertido en objeto.

La persona queda definida y valorada por su función, por su trabajo, por su cargo o jerarquía, por lo que es, no por ella misma, Frankl psicólogo judío describe muy expresivamente el vacío existencial de muchos hombres, “es un aturdimiento amargo y nebuloso las jornadas del hombre, buscando placeres intensos, pero fugaces, invadidos por un sentimiento vacío, lo que el hombre desea a fin de cuentas es un contenido que justifique su existencia”. De la misma manera, Von Hildebran, señala, “hoy, día hay una rebelión contra el positivismo que es manifiesta en forma dramática, número elevado de suicidios, gran número de enfermedades mentales y de deficiencia.

No se trata de negar lo que la ciencia ha dado al ser humano, pero si se considera prudente, de acuerdo a lo que dice Bartolomé de ayudar al hombre, a encontrar sentido a su vida, que de razón de su existencia

En una sociedad con huellas profundas de mentalidad positivista, donde se debería buscar humanizar al hombre, por medio de:

Un proceso concientizador de la dignidad humana.

Una valoración positiva de la ciencia y la técnica al servicio del hombre.

Una formación que permita al hombre adentrarse en la dinámica social, consciente y voluntariamente, participando en los problemas de la comunidad para poseer libertad de iniciativa y de gestión.

Una educación de ocio o del tiempo libre que le permita: el enriquecimiento del espíritu, el ejercicio de la libertad y del afán creador.

Una educación que le permita evitar la masificación o la despersonalización humana, al respetar los principios de libertad espontaneidad, expresividad.

Tiempos de soledad que permitan al hombre encontrarse a si mismo y descubrir el sentido de su vida.

El positivismo en la educación está presente de manera constante, en las taxonómicas de la educación, el desarrollo de las técnicas de aprendizaje muchos educadores, se han preocupado más por reproducir, conocimientos, hábitos y actitudes, en los educandos, pedagogías que Fullat, llama de reproducción tecnológicas que robotiza al educando, lo desprovee de creatividad y mente crítica.³³

2.3.3.2 El humanismo existencialista.

Los filósofos existencialista tienen en modo peculiar de entenderse en el existencialismo, Sastre dice “entenderemos por existencialismo una doctrina, que tomo la vida y humana posible y que, por otra parte,

³² Idem Pág. 48

³³ Fullat Octavio, Filosofías de la Educación, Ed C.E.A.C., Barcelona 1978, Pág. 50

declara que toda verdad y toda acción implican un medio y una subjetividad humana.¹² rechaza la existencia de Dios

Después de la primera guerra mundial, los pensadores definen su filosofía como una lucha contra el sistema que de alguna manera siempre deforma, la realidad variable y misteriosa del hombre.

Kierkegaard y Nietzsche, por diferentes caminos se constituyen en precursores suyos el primero señala como único, real en el hombre, la existencia aunque esta existencia dura, trágica, angustiosa, debe estar ligada a Cristo

Nietzsche, también considera la existencia del hombre como lo más importante, pero condiciona la esencia del hombre en el existencialismo ateo, argumenta, que está no puede ser más que el fruto del esfuerzo y la obra de la libertad, a fin de cuentas tanto el existencialismo cristiano como el existencialismo ateo aparecen como dos corrientes dentro de este humanismo, los elementos comunes que ambos plantean son: la realización de sí mismos en una realidad dada.

El hombre se mueve en un medio determinado a partir de él crea una imagen que puede ser, partiendo de una realidad, Marcel considera en él, la edad, el sexo, el medio social, la capacidad, el país, el reconocimiento de esta situación, no implicará sin embargo renuncia a libertad.

El hombre como unidad.-El hombre en cuanto realidad dada, es un cuerpo, el espíritu, la conciencia, la libertad, son en cambio expresión de la auto realización.

El estar en el mundo - El hombre está en el mundo con su cuerpo y por su cuerpo, ese estar en el mundo no es un accidente, es constitutivo del ser humano, hay pues dos formas de estar en el mundo, una inauténtica, que lleva al hombre a reducirse a la categoría de objeto: otra auténtica que constituye la experiencia interior.

Orientado hacia el ser aspecto presenta divergencias, mientras Marcel define el ser, como Dios, el Dios cristiano para Heidegger, el ser no es Dios, por qué Dios está por encima del ser, para Sartre, el ser, es idéntico al mundo y el ser tiene dos dominios, el del en sí y el del para sí.

Los valores que pone de manifiesto.- El valor de la libertad, el valor profundo de la opción personal, como expresión de la libertad.

El hombre hace lo que él quiere ser, lo que él proyecta ser, elige ser esto o aquello, nuestra acción no está iluminada por valores preexistentes a nosotros mismos, nosotros creamos esos valores crear, al optar, por esto o aquello, nuestra acción por esto o aquello, el hombre es libertad, el hombre es libre para todo excepto para no serlo y esa libertad se debe asumir con responsabilidad.

Valor de la esperanza - al crear y optar el hombre tiene la posibilidad de interactuar con los demás y perder su autenticidad, por lo tanto, se siente amenazado de ser convertido en objeto de sí mismo y de los demás, al realizar el proceso de autoconciencia, siente desesperación y surge la esperanza, a lo anterior apunta Marcel "sólo, puede haber esperanza, donde hay tentación de desesperación, la esperanza es el acto por lo que esta tentación es activa, o victoriosamente superada, esta esperanza exige tomarse tiempo, tener paciencia consigo mismo, y confianza en el otro, sé podría decir que esperanza es esencialmente la disponibilidad de un alma íntimamente comprometida, es una experiencia de comunión.

La aportación al mundo contemporáneo del existencialismo es el sentido de la opción personal y brindar apertura a otro, en libertad y con esperanza, las aportaciones a la educación son, según Octavio Fullat:

-La libertad.

Los niños, son libres para hacerse lo que quieran y como quieran.

El valor de la sinceridad, el alumno puede ser no importa que, con tal de que lo sea sinceramente.

Valor de iniciativa, que inicie y termine un proyecto.

Valor de responsabilidad en sus propios proyectos, dando toda libertad, para su realización.

¹² Idem Pág 211, 216

2.3.3.3 El anarquismo

Varios autores lo definen como un sistema político y filosófico basado en el ideal de una sociedad sin gobierno.

Goreli, dice una idea une a los anarquistas: esa es la negociación de la tiranía, para muchos representada por el poder.

Horowitz, llega a señalar la existencia de ocho corrientes de anarquismo, éstos son el utilitario, el campesino, el anarcosindicalista, el colectivista, el conspiratorio, el comunista, el individualista, el pacifista, sus diferencias según este autor son la forma de conseguir la sociedad que persiguen, existen rasgos que se delinean en los anarquistas de manera general éstos son:

Una rebeldía visceral, ante la sociedad que les tocó vivir, y sobre todo a cualquier autoridad por considerarla como instancia represora del hombre por el hombre y sobre todo, y como un atentado a su libertad.

El hombre anarquista se siente atraído por los valores de la libertad, la solidaridad, la justicia, el trabajo libre y comunitario, la ciencia y el saber racional.

El humanismo anarquista se presenta como un ideal - El amor a la libertad como su valor es considerado por Rucker, como la posibilidad vital concreta de que cada persona desarrolle plenamente todas las capacidades y aptitudes que le ha dotado la naturaleza para ponerlas a disposición de la sociedad.

Solo la libertad puede inspirar grandes cosas a los hombres y provocar las transformaciones sociales e intelectuales.

La libertad del hombre pasa por cambios de liberación económica, de opresión intelectual, social y política, es el primer paso para el perfeccionamiento de la humanidad, ahora bien la lucha por la violencia más es necesaria, para llegar a la libertad, Bakunin, expresa respeto al derecho a la libertad.

-Para todo hombre que vive en un medio social, la libertad significa no ceder con su pensamiento o en su voluntad ante ninguna autoridad que no sea su propia razón o su propia libertad de justicia, para concluir por la libertad de los demás y la propia.

Respecto al valor de la solidaridad y el respeto mutuo, se cuestiona el ser uno mismo y ésta a la vez unido a los demás, esto quiere decir no perder nuestra individualidad y sin embargo mantenerse ligado a los demás seres humanos.

Kropotkin, en su obra el apoyo mutuo, y la moral anarquista, ha ofrecido una base teórica, profunda, a esta cuestión, de la solidaridad y apoyo mutuo; en el mundo animal y humano la ley del apoyo mutuo es la ley de progreso, que asegura la victoria a la especie que mejor sabe practicar, tal sentimiento de solidaridad que ha ido operando a través del tiempo, haciéndose, costumbre hasta transmitirse por herencia, la gran conquista del hombre ha sido descubrir que sólo viviendo en solidaridad, puede llegar a conseguir su máxima felicidad, y disfrute personal, puede responder mejor al instinto de conservación individual, esto explica por que el anarquismo rechaza toda división sistematizada entre los hombres, las naciones, grupos raciales, etc; pues atenta contra el principio de solidaridad.

Herbert Read, en el libro anarquismo y sociedad moderna, dice que el anarquismo es una filosofía que tiene como primer principio la negociación del poder o de la fuerza como agentes del triunfo del bien, su principio básico es el de la ayuda mutua, Herbert afirma que se debe apoyar el principio de ayuda mutua, sólo así piensa que deben basarse en el todas las creencias y actitudes, sólo así habrá futuro por la humanidad y el anarquismo.

Igualdad y justicia. - Al ser la libertad el resultado y la expresión más evidente de la solidaridad; es decir de la reciprocidad de intereses, sólo puede llegar a realizarse en condiciones de igualdad la igualdad política sólo puede basarse en la igualdad económica y social, la justicia no es otra cosa que la realización de la libertad por medio de la igualdad, igualdad y justicia han de avanzar unidas dentro del marco de la libertad.

El trabajo. - Tiene gran importancia, Bakunin afirma: el trabajo es la única fuente del valor, de la utilidad y de la riqueza general, el hombre que es ante todo un ser social, debe trabajar para vivir - el trabajo como señala Tolstói es la sustancia y la alegría de la vida, el bien del hombre, esta en la vida y la vida esta en el trabajo.

Los anarquistas se han apoyado en el método científico de las ciencias naturales el positivismo en esta corriente hizo eco en los principales teóricos anarquistas, la naturaleza se convierte en un absoluto, cuyas

leyes rigen todos los fenómenos sustituyendo de alguna forma el concepto de Dios, sin embargo no todos los anarquistas fueron ateos. Tolstói fue cristiano y él ofrece caminos en la reflexión a la no violencia.

La libertad, la solidaridad, la justicia son valores absolutos, el hombre no hace si no describirlos en las leyes que rigen su propia naturaleza. "la bondad, el amor, a la libertad, la conciencia de tal justicia y de la solidaridad, el culto más bien el respeto a la verdad, la razón y el trabajo solamente pueden desarrollarse en los hombres mediante una educación racional" Bakunin

La educación juega un papel fundamental en el movimiento anarquista, implica un cambio de actitud, de programas, de métodos, de procedimientos, de relaciones profesor-alumno, de organización, se busca que el alumno desarrolle con plena libertad sus potencialidades y auténticos intereses del individuo (no los del sistema que lo oprime)

Como aportación de este humanismo propone una educación autogestionadora, esto supone la gestión directa de la educación por los implicados en ella, lo cual conlleva a devolverle el libre proceso de aprendizaje a las comunidades naturales - barrios, centros de trabajo, etc.

La autonomía del individuo - quiere decir que la pedagogía considerara al niño con el fin en sí mismo - no es el vehículo para nada, ni para llevarlo a nada - rechazo total al castigo

Educación crítica - estimula la capacidad de reflexión y opinión crítica del educando.

Creatividad - educación que desarrolla la imaginación e iniciativa creativa en el alumno.

Solidaridad - educación que potencie el aprender colaborando y descubra las satisfacciones que trae consigo

Educación antiautoritaria, quiere decir, sin normas, ideas ni poderes impuestos, el individuo puede desarrollar en la práctica educativa cotidiana, su capacidad de decidir y hacer por sí mismo

2.3.3.4.El humanismo marxista y sus valores.

Para muchos, la ciencia y la justicia aparecen, en un primer contacto con el marxismo, con sus valores fundamentales.

Así, el hombre marxista, es aquel que, comprometido con la historia y con el mundo, actúa su pensamiento y piensa su acción.

Superando el utilitarismo individualista, el marxista intenta llevar a cabo esta transformación desde un análisis científico de la realidad y descubriendo un camino de humanización y liberación en la acción transformada que se realiza sobre ella.

No hay duda que el dinamismo que impone la "praxis" entendida como criterio de valor y como actitud básica del humanismo marxista ha constituido uno de sus mayores atractivos para el hombre contemporáneo.

El hombre, según Marx, es un conjunto de relaciones sociales, por eso, cuando alcance el valor de la libertad, realiza su personalidad, esencialmente comunitaria, en armonía y reciprocidad con los demás hombres, mientras tanto, esa humanidad le hace falta luchar para destruir lo que esclaviza al hombre, en la medida que este participe en esta transformación de las condiciones de producción y de las estructuras socio - económicas que las sustentan, ejercitan con más potencia su libertad creadora y conquista de alguna forma su propia libertad.

Se es libre para llevar adelante la revolución, para trabajar y humanizar el trabajo y el tiempo, se es libre precisamente por adherimos a este programa de humanización que nos libera, de ahí que aparezca en la axiología marxista dos valores fundamentales, el trabajo y la solidaridad humana.

Lacroix, dice que luchar por el proletariado es en efecto, promover a los ojos del marxista, la lucha total contra el capitalismo, en lugar de ser inhumana, es una lucha por el hombre, es decir, en el marxismo se identifican los valores morales con la revolución, de ahí que la verdad y la justicia en la ética marxista se hallen supeditadas a la dialéctica de la lucha de clases.

La obediencia al partido, es la garantía, de que la revolución se cumplirá y con ello el advenimiento de este hombre nuevo marxista, como clave de eficiencia y criterio de valor, sigue manteniéndose hasta nuestros días. El valor de la libertad para el hombre marxista tiene una misión bien determinada, llegar a ser libre, ya que espontáneamente, no lo es, es una lucha del hombre contra el hombre, lucha del hombre burgués, alienado y adormecido en el confort de sus posiciones, por ello la lucha de clases no es algo accidental al marxismo, si no constituido de aquel, es también una lucha contra la alienación.

Como lo menciona Marx en su manuscrito, el comunismo como abolición positiva de la propiedad privada, de la autoalienación humana, significa la apropiación real de la naturaleza humana por y para el hombre, y por ende, la vuelta completa del hombre, a sí mismo como ser social, es decir, como ser humano.

En el marxismo el valor del trabajo es un valor importante, existe una mística muy importante se considera como el acto por el cual el hombre se produce a sí mismo como ser social, es decir, como ser humano, modificando su propia naturaleza, desarrollando sus facultades, humanizándola y humanizando el mundo.

Para el hombre marxista, Dios no existe, él lucha contra la naturaleza y considerar a Dios, sería crear una dependencia del hombre a él, situación que produciría la existencia de no libertad, la idea del trabajo organizado y orientado es llegar a satisfacer las necesidades humanas, más fundamentales a dar a cada uno lo que necesita, en este contexto el trabajo deja de ser una obligación para convertirse en un valor fundamental en algo positivo y liberador, la solidaridad es importante en la práctica marxista, es un punto básico los proletarios en su lucha la tienen tan profundamente arraigada en su conciencia, esta solidaridad, la expresan en todo momento, ejemplo, los slogans que expresan en sus demandas, la solidaridad, "el pueblo unido jamás será vencido", otro valor que tiene especial relevancia es la ciencia, la ciencia el marxismo no es el valor supremo, si no un instrumento de análisis de la realidad histórica de un modo racional, hay una valoración de las ciencias naturales, aunque no de forma exclusiva.

Determinación histórica de los valores.- Según el marxismo, los valores están social e históricamente determinados a la suma de problemas existenciales, que ha sido creado a partir de una sociedad.

La base de los valores la constituyen las necesidades del hombre que se dan a diferentes niveles, para las masas trabajadoras, a la realización de los valores espirituales, depende de la edificación del socialismo, ya que no pueden realizarse sino mediante la revolución y la lucha política que libere a estas masas de sus alienaciones y les permita desarrollar creativamente su cultura a partir de sus propias necesidades.

Existen valores que son permanentes - justicia, solidaridad de las masas, trabajo - porque están determinados por las necesidades de la población.

Lenin señalaba que la función primordial del valor consiste en la "transformación de lo ideal en real", es decir en servir de impulso dinámico e imperativo para llevar a cabo una transformación de la realidad, los valores libertad, revolución, trabajo, solidaridad, ciencia, aparecen en el horizonte marxista como un asistente coherente y organizada, pues no brinda un tipo de hombre y un tipo de comunidad como señala Girardi, es a partir de este conjunto de valores como se juzga la realidad.

La alegría del trabajo dice un joven marxista "para los marxistas también existen valores, pero estos valores son puramente humanos y racionales a nuestros ojos, un hombre tiene valor cuando es capaz de derivar su propia obra cantando, cuando trabaja y vive en la alegría, cuando es joven, robusto, inteligente, ávido de instruirse, valeroso, entusiasta, cuando busca el desarrollo de todas las facultades que posee."

La crítica marxista acusa al cristianismo de imposibilitar la libertad con la esperanza en el más allá, la promoción del hombre en el orden humano.

Partimos si, de una alienación, el marxismo pretende salvar al hombre de las alienaciones que sufre una alusión es lo mismo que una marginación o supresión de algún aspecto de la personalidad humana, pero mientras en el marxismo, la alineación es exterior al hombre, se halla en las estructuras injustas, que le oprimen, y le impiden ser el mismo, el cristianismo, reconociendo esta dimensión de la alineación humana, va más allá, se trata de una alineación más profunda, miseria, física y moral (pecado-muerte) que se halla en el interior del hombre.

La liberación marxista es la liberación de la colectividad en el cristianismo, tal liberación tiene una dimensión personal.

La esperanza cristiana alienta la lucha por la justicia y por el amor inseparable unido, el amor se constituye entonces por lo que es, en el valor clave del cristianismo, los valores morales brotan en el cristianismo, de esta floración de su esencia: "la alegría, la paz, la magnanimidad, la bondad, la lealtad, la mansedumbre, la templanza"

Existen otros valores cristianos, Girardi apuntaba uno de ellos fundamental: la oración que no pueden encontrarse en un medio marxista, el silencio, la humildad, la pobreza, el desasimiento.

La educación marxista ofrece no sólo experiencias educativas, sino la elaboración de un pensamiento pedagógico sistematizado, pedagogía socialista con palabras de Sucholdski:

"No se reduce la adaptación del individuo a las estructuras del momento sino que tiene como base la preparación de los hombres a la lucha consecuente al trabajo eficiente con miras de progreso y al

perfeccionamiento del sistema socialista, para que los individuos estén en condiciones de administrar cada vez mejor al mundo que edifican con su esfuerzo”

Dice Makarenko “el principal beneficio que obtenía de estas lecturas fue la convicción, que se convirtió en certidumbre, no podía entre mis manos ninguna ciencia ni teoría alguna y que éstas debían ser extraídas de todo el conjunto de fenómenos reales que discurrían ante mis ojos al principio no lo comprendía, veía simplemente que no necesitaba fórmulas libéscas...”

Este conocimiento de la realidad no se reduce al ámbito pedagógico, un primer objetivo a lograr es la concienciación por parte de la comunidad educativa, serán escuelas dinámicas y activas, que participan de la lucha revolucionaria y de los movimientos político-socialistas.

Potenciar el valor de la solidaridad en el futuro, el colectivo educador, organiza, planifica, autoevalúa, es el medio natural donde el individuo adquiere su formación.

El alumno debe renunciar a su yo personal y asimilar la conciencia del nosotros, no es la conciencia individual la que cuestiona al sujeto, sino el colectivo, ante el que responderá de sus acciones u omisiones

En la educación para el trabajo, Makarenko impulsaría en sus comunas al ejercicio colectivo del trabajo manual e intelectual, al día de modo que se asigne la mitad de tiempo a los dos tipos de actividades, trabajo físico, variado y múltiple, aquí descansa la educación moral del alumno, la creatividad y la iniciativa encuentran también su cauce, el modo de comunicación del alumno es a través del trabajo, sus amistades se forjan en él.

“Del ciudadano soviético exigimos una disciplina mucho más amplia, exigimos que no sólo comprenda por que debe cumplir la orden sino que sienta la inspiración activa de cumplirla del mejor modo posible, le exigimos además que este dispuesto a cumplir con su deber cada minuto de su vida sin esperar resoluciones y ordenes, que posea iniciativa y voluntad creadora”.

2.3.3.5 El humanismo personalista y sus valores.

El personalismo no es un sistema, pero como determina estructuras, el personalismo es una filosofía y no meramente una actitud.³⁴

La persona humana constituye el eje y el valor clave del pensamiento personalista.

Freire dice, cada hombre esta situado en el espacio y en el tiempo, en el entendido que vive en una época precisa en un lugar preciso en un contexto sociocultural determinado, la relación –naturaleza, se advierte en varios signos: sólo el hombre de entre todas las criaturas, puede conocerla, sólo él es capaz de transformarla y amarla, para ello utiliza el desarrollo, científico y técnico, en tal contexto se reconoce el valor de la ciencia.

La ciencia, en la óptica personalista de Freire, está al servicio de la verdad que libera al hombre, de la opresión, de la ignorancia, del dominio, de la naturaleza, y sobre todo de la esclavitud humana.

El trabajo aparece como el medio por el cual, él hombre puede crear un mundo propio, su yo y sus circunstancias a través de él, cuando se vive con mentalidad crítica y creadora el hombre es capaz de adaptarse a una forma nueva de existencia en la que la cultura surge como resultado de su trabajo, de su esfuerzo creador y recreador.

Los personalistas ubican la importancia del cambio, la necesidad de pasar, de una situación inauténtica a otra en la que el hombre se somete a su proceso paulatino que incluye un cambio en la escala de valores, del propio sujeto, y en la propia valoración de sí mismo, si este proceso es positivo, surgirá en la persona, el sentimiento de que su autenticidad, es ya para ella, uno de sus valores fundamentales que el reconocimiento y vivencia de entender tiene repercusiones importantes en la relación con otros, Rogers, seguido de esta corriente personalista dice:

Estoy internamente complacido cuando permite que otra persona sea como es, y, diferente de mí.³⁵

³⁴ Mouzer E. El Personalismo, Ed Eudebo, Argentina 1971, Pág. 5

³⁵ Roger Carl, Libertad y Creatividad en la Educación, Ed Paidós, Argentina 1971, Pág. 174

Este proceso hasta ahora se ha planteado como un cambio interno de la propia persona, sin embargo Freire, insiste en un cambio en el marco de las estructuras sociales, para él, este cambio estructural se verifica con el paso de las sociedades cerradas alineantes, a sociedades abiertas, a través de una sociedad de transición. Para esto se requiere que inicie el proceso de desalineación con la aparición de nuevos valores. La estructura social es obra de los hombres, así también su transformación será obra de los hombres, por lo tanto la tarea fundamental del hombre, es la de ser sujetos y no objetos de la transformación, tarea que exige conciencia de su realidad.³⁶

En el existencialismo los valores pasan por una orientación valorativa, éstas son: autenticidad, libertad, capacidad de cambio, relaciones profundas con los demás, valoración de sus experiencias internas y externas, de acuerdo a Rogers, los valores emergen de la persona y la orientan.

Tanto para Mounier como para Freire los valores tienen una autenticidad, sin embargo los valores no pueden permanecer intactos por todo el tiempo, por que esto provoca una alineación, los nuevos valores surgirán cuando el ser, sugiera una nueva búsqueda de su libertad, sin perder de vista que son, intrínsecos a su persona, a su ser personalista.

Como aportación a la educación, este humanismo personalista aparece como una instancia al servicio del hombre, por lo tanto ha de evitar la escuela, convertirse en un instrumento manipulado, en manos del estado o de grupos de poder.

Mounier, aboga por un pluralismo escolar, dentro de unos ciertos controles sociales y una orientación común, Freire, propone una alternativa al modelo escolar, Rogers, invita a la transformación dentro de las Instituciones escolares, con flexibilidad y capacidad de cambio para favorecer el crecimiento de los valores, personales en un clima de libertad y el compromiso.

Quiere decir, que, tanto para Rogers como para Freire, se busca una educación que libere por medio de una formación crítica y un cultivo de las iniciativas personales, y de la participación personales en el proceso educativo.

La libertad está íntimamente pegada al compromiso, se busca con esto introducir al alumno, en el ejercicio de la libertad personal en todas sus acciones.

Por lo tanto, la educación basada en un diálogo se identifica, con el movimiento que compromete a los hombres, en una transformación de la historia y del hombre.

Rogers, considera que el principio de autorrealización está relacionado con la tendencia actualizada, o impulso continuo, al crecimiento personal y social, por esta realización, el individuo es capaz de avanzar hacia su propia madurez.

Nadie educa a nadie, nadie, se educa a sí mismo, los hombres se educan entre sí, mediatizados por el mundo.³⁷

Rogers, complementa este apartado señalando que es importante enseñar a reconocer en el alumno sus límites tanto personales como de su organización, sin dejar de impulsar, su creatividad, para ello es indispensable que exista un clima de motivación, confianza, audacia para superar modelos existentes y curiosidad sobre todo.

Concluyendo, tanto para Rogers, como para Freire, es indispensable, la apertura a esta tendencia que se basa, según Freire, en el diálogo y Rogers, en la no directividad, para él segundo, es indispensable la confianza en el alumno que promoverá el desarrollo de sus potencialidades y le dará seguridad así mismo.

³⁶ Barreiro Julio: Educación Popular y Proceso de Concientización, Ed. Siglo XXI, Montevideo 1980, Pág. 41-42.

³⁷ Freire Paulo, Pedagogía del Oprimido, Ed. Siglo XXI, Montevideo 1972, Pág. 90.

2.4. EL DIRECTIVO Y LA ADMINISTRACIÓN

La educación es considerada como un derecho humano conduce a la creatividad, da mayor participación en los asuntos económicos, sociales y culturales de la sociedad y por consiguiente a realizar una contribución más efectiva del desarrollo humano, de ahí que la educación forme y cultive los recursos humanos indispensables en el progreso económico, pero también en el progreso social.

La importancia de revisar el punto de valores y los humanismos, radica en el hecho de vivir en un mundo donde cada quien tiene su propio sistema de ellos, sin embargo todos convergemos en un ambiente común el trabajo en el pasamos por lo menos ocho horas diarias, por lo tanto es indispensable que quien dirige y coordina los trabajos tenga elementos indispensables de apoyo en su tarea, por ello a continuación revisaremos en el marco del directivo y la administración la técnica de Desarrollo Organizacional, como un elemento de apoyo a la conducción de esfuerzos así como, el proceso administrativo, como un elemento que coadyuva en su tarea administrativa.

2.4.1. Desarrollo Organizacional.

Toda organización actúa en un ambiente, busca subsistir desarrollarse y mejorar con el apoyo de su estructura, por ello la gente especialista ha diseñado diversas técnicas de dirección con el objeto de que el personal rinda su mejor esfuerzo, al interior de las organizaciones, el centro de atención es, el personal, la estructura organizacional y las fuerzas que interactúan.

De entre las técnicas que han surgido para dirigir podemos citar, la administración por objetivos, la técnica estructuralista de la administración, la teoría de sistemas, etc., para este trabajo en especial se revisa la teoría del Desarrollo Organizacional (D. O.) como una alternativa ya que en ella el trabajador es visto como un ser humano y no como un objeto, el D.O. nació en la década de 1960, tiene su origen en las teorías del comportamiento, investigadores como B. Westley, Bennis, Harry Levinson Glenn, H. Varney, al declinar la teoría de la relaciones humanas se dedicaron al estudio de la dinámica de grupos y modificación del comportamiento grupal, poco a poco fue ampliando su radio de acción hasta abordar la organización como un todo, asumió el enfoque sistémico y con ello ganó un lugar en la teoría administrativa.

Bajo este enfoque una escuela, es considerada una organización, en las escuelas el director es quien dirige trata con seres humanos, alumnos, padres de familia, docentes y personal administrativo por ello se retoma esta teoría.

El D.O. surge como un conjunto de ideas respecto a la organización, el ambiente del hombre en particular, porque busca el desarrollo de sus potencialidades, considera básicamente cuatro variables:

- 1.- El ambiente centrado en aspectos tales como la turbulencia ambiental, la explosión del conocimiento, de la tecnología, de las comunicaciones y el impacto de esos cambio sobre las instituciones y los valores sociales.
- 2.- La organización, toma en cuenta el impacto debido a la turbulencia ambiental, las características propias del dinamismo y flexibilidad organizacional para sobrevivir en un ambiente dinámico y cambiante donde surgen nuevas tecnologías, valores y expectativas.
- 3.- Grupo social, considera el liderazgo, la comunicación, relaciones interpersonales, conflictos.
- 4.- El individuo, resalta las motivaciones, actitudes, las necesidades del hombre.³⁸

El concepto de D.O. está íntimamente ligado a cambios y adaptación de la organización, los autores del D.O. adoptan aspectos básicos que giran en torno a lo enunciado para ello necesaria para alcanzarlos, para ello citaremos a:

Concepto de organización, Idalberto Chiavennato retoma de varios autores entre ellos, Warren G. Bennis, especialista en D.O. el concepto de organización, está busca que las organizaciones estén conscientes de sus destinos y de la orientación, desarrollan una nueva concientización social de los participantes de las organizaciones, los cuales al lado de su vivencia particular de su pasado personal y de su autoconcientización definen su rol en relación a la organización.

³⁸ Chiavennato Idalberto, Introducción a la Teoría General de la Administración, Edit. McGrawHill, Colombia 1995, Pág. 587

Cultura organizacional, así como cada pueblo tienen su cultura cada organización tiene la propia, se denomina cultura organizacional, esta no es estática, sino que experimenta alteraciones con el tiempo, dependiendo de las condiciones internas y externas, para que las organizaciones puedan sobrevivir, desarrollarse y para que exista la renovación la revitalización debe cambiar la cultura organizacional, en este aspecto, el D.O enfatiza en el clima organizacional, porque está íntimamente ligado a la moral, la satisfacción de las necesidades humanas de sus miembros, la percepción del clima, cada persona lo ve de diferente manera, por eso se considera que está constituido por aquellas características que distinguen la organización de otras como lo son: el tipo de organización, la tecnología utilizada, las políticas de la compañía, las metas y los reglamentos internos, así como el comportamiento social, los sistemas de control, reglas y normas de cada organización etc. en si es un sistema y todo este conjunto, debe ser observado y perfeccionado para que exista productividad, por lo tanto para un cambio de cultura y clima organizacional debe existir capacidad innovadora con la intervención de todos los involucrados y con características como, adaptabilidad, respecto al ambiente, para ello se debe ser flexible y receptivo, asimismo tener sentido de identidad con respecto a la institución, además de compartir sus objetivos

Concepto de cambio, es importante recordar que las organizaciones tienen una dinámica por lo tanto se debe tener una capacidad de supervivencia y adaptabilidad para ser parte de este proceso de cambio organizacional, que debe ser planeado, considerando para ello:- las fuerzas exógenas, que provienen del ambiente, como nuevas tecnologías, cambios de valores de la sociedad, las limitaciones del ambiente económico político, las fuerzas endógenas, provienen de la tensión organizacional, en las actividades, los resultados del trabajo, se insiste los cambios no deben dejarse al azar a la inercia o a la improvisación, deben planearse

El concepto de desarrollo, la tendencia natural de toda organización es crecer y desarrollarse es un proceso lento y gradual, que conduce al exacto conocimiento de si misma y a la plena realización de sus potencialidades por lo tanto permite.

Un conocimiento de si misma y sus potencialidades

Una planeación adecuada

Una estructura interna suficientemente flexible para adaptarse en el tiempo

Los medios suficientes de información.

La eficiencia de la organización se relaciona directamente con su capacidad de sobrevivir, de adaptarse, de mantener su estructura y de independizarse de la función particular que cumple, las organizaciones para que cumplan deben utilizar algunas estrategias de cambio estas pueden ser: cambio evolutivo, que es lento y moderado, cambio revolucionario, es rápido e intenso rechaza las antiguas expectativas e introduce un nuevo desarrollo sistemático, los responsables del desarrollo diseñan nuevos modelos en base a lo que es y debería ser la organización, posteriormente los afectados (trabajadores) critican y evalúan la propuesta con el objeto de mejorar en base a su propia experiencia y discernimiento.

Criticas a los estructurales convencionales.

El desarrollo organizacional destaca que las estructuras convencionales no tienen condiciones para estimular la actitud innovadora ni para adaptarse a circunstancias cambiantes, sus principales criticas son:

El poder solo en la administración, frustra y aliena al empleado

La división del trabajo y la fragmentación de funciones impiden el compromiso emocional del empleado.

Las funciones permanentes, una vez asignadas se hacen fijas e invariables.

Chiavennato, retoma de Robert Tannenbaum y Sheldon, los siguientes valores organizacionales.

conceptualiza al hombre como ser humano

Considera al individuo como ser humano

Acepta plenamente las diferencias individuales

El desarrollo organizacional, es una respuesta de la organización a los cambios, es un esfuerzo destinado a cambiar actitudes, valores, comportamientos y la estructura de la organización, de tal manera que pueda adaptarse a los mercados, tecnologías, problemas, desafíos que surgen constantemente, asimismo percibe con claridad lo que sucede en el ambiente externo e interno de la organización, dónde y quién debe cambiarse, como intervenir para hacer un cambio y lograr una organización más eficaz, que se adapte y retome las necesidades humanas fundamentales con las metas de la organización, en la que se exige la participación activa y abierta de los elementos y sobre todo un respeto por la persona.

Como ya se enuncio los aspectos básicos del D.O requieren de la participación de los involucrados la confianza en las personas promueve el deseo y aceptación de riesgos estos son

Necesidad de continua adaptación

Interacción entre la organización y el ambiente

Interacción entre el individuo y la organización

Objetivos individuales y organizacionales conjuntos

Cambio organizacional planeado

Necesidad de participación y compromiso

Considerar que el objetivo de las organizaciones es mejorar la calidad de vida

Tener presente que las organizaciones son sistemas abiertos.

La tecnología del desarrollo organizacional consiste en una serie de técnicas y métodos que se basan en las ciencias del comportamiento. pretenden desarrollar nuevos aprendizajes y manera de tratar los problemas mejorar los medios. El D.O. consta de tres fases, estas son, recolección de datos, diagnóstico organizacional e intervención

Recolección de datos La recopilación es una de las etapas más difíciles, para ello utiliza diversas técnicas y básicamente considera el sistema de información de la misma empresa. la información es la base para reconocer la necesidad del cambio y tomar decisiones.

Diagnóstico Organizacional. Se orienta principalmente a la solución de problemas

Considera técnicas encausadas a la identificación de preocupaciones y consecuencias establecimiento de prioridades y transacciones con metas y objetivos precisos para cada problema.

Intervención.. Intervenir es entrar en una organización ya en marcha con el propósito de ayudarlos a mejorar su eficacia. existen diferentes maneras de realizar una intervención la acción puede realizarse a través de la formación de grupos ya sea totalmente externos o bien compartidos. de manera particular en el libro Organizaciones conducta estructura y proceso de McGraw-Hill se sugiere la integración de agentes internos y externos para que ellos sean los responsables de elaborar, implantar y llevar seguimiento de un plan de cambio está unión de conocimientos profesionales suele dar más confianza y por lo tanto mayor participación entre los involucrados así como compromiso. para concluir las etapas del proceso de D.O son continuas y se reciclan de manera constante de acuerdo a como el equipo de trabajo considere.³⁹

El D.O. exige de manera constante cambios. estos pueden ser estructurales (en el organigrama) o bien del comportamiento humano (en la cultura organizacional) por lo tanto los modelos de D.O. se relacionan con - cambios estructurales, cambios de comportamiento, cambios estructurales de comportamiento.

Los modelos de cambio estructural más usuales son, los cambios en los métodos de operación consistentes en las maneras de realizar el trabajo, disposiciones de las áreas, normas operacionales, prácticas de seguridad y mantenimiento; cambios en los productos por, especificación en los procesos, revisión de los estándares de calidad, cambios en la organización; por revisión de atribuciones y responsabilidades de acuerdo a organigrama, niveles de supervisión, asignación de tareas, delegación de autoridad, cambios en el ambiente de trabajo; por la condición de trabajo, sistemas de recompensa y castigo, estándares de desempeño, directrices y métodos de acción.

Cambios por comportamiento; el D.O. es fundamentalmente antiautoritario los modelos relacionados con cambios se usan para impulsar una mayor participación y comunicación dentro de la organización, estos son, desarrollo de equipos, suministro de información adicional o feedback de datos que se refiere a considerar como se percibe una persona y como la perciben los demás, análisis transaccional quizás el de mayor popularidad se preocupa por analizar las interrelaciones entre los individuos y presupone que cada individuo se comporta de maneras diversas según las situaciones en que se halle y las personas con las que se relacione, reuniones de confrontación, tratamiento de conflicto intergrupales y laboratorio de sensibilidad.

Cambios estructurales y de comportamiento: los modelos que introducen simultáneamente modificaciones estructurales y de comportamiento son integrados y más complejos, constituyen una variedad de enfoques cada uno de los cuales desarrolla conceptos, estrategias, secuencias y esquemas que varían enormemente. Los principales modelos son, Managerial Grid o Malla Gerencial, propuesto por Blake y Mouton suponen el cambio con el inicio de él cambio individual, modelo de D.O. de Lawrence y Lorsch, este modelo integra estadios que suponen un diagnóstico, una planeación de la acción, implementación de la acción y una evaluación, por ultimo tenemos el modelo 3-D de eficacia gerencial de Reddin, se basa en el hecho de que el

³⁹ Compilación, Organización, Conducta, Estructura, Proceso McGraw-Hill, Ed. Interamericana Mexico 1993, Pág. 473

administrador se le exige ser eficaz en una variedad de situaciones y su eficacia puede ser medida en la proporción en que él sea capaz de adaptar su estilo de manera apropiada a la situación de cambio para Redden la eficacia administrativa es el grado en el cual el administrador alcanza las exigencias del producto y obtiene resultados.

A pesar de tener cuarenta años de haber aparecido esta teoría su uso no es de mucha aplicación entre los administradores por la falta de conocimiento de ella, como teoría es una buena alternativa para la gerencia administrativa, sin embargo para su aplicación es necesario de mucho trabajo y compromiso, sobre todo de cultura de responsabilidad, aspecto que en el común de la gente poco se ve, porque estamos acostumbrados al trabajo por presión, a dejar todo al ay se va y hasta el último momento, a medio trabajar, faltar constantemente y que otro haga el trabajo por mí, situación que a la larga trae conflictos y retraso en el trabajo sin embargo se considera el desarrollo organizacional como una buena opción democrática y participativa muy interesante para la renovación y revitalización de las organizaciones que no se debe despreciar y en la medida de lo posible poner en práctica así como no perder de vista que esta técnica es una herramienta más para el uso del administrador sin por ello dejar de considerar al proceso administrativo con sus fases y etapas que en el siguiente apartado revisaremos a detalle y que en conjunto con la técnica del desarrollo organizacional proporcionan los elementos indispensables para el trabajo de un administrador, gerente o bien director de un centro educativo cuyo producto es la formación de un joven y en el que todos los que en la organización participan, los maestros impartiendo sus clases, el personal administrativo teniendo al corriente sus evaluaciones, el personal manual y de intendencia posibilitando que las instalaciones estén siempre limpias, el director previendo que todo lo necesario para el funcionamiento de la escuela este a tiempo para el desarrollo de las funciones de cada persona

2.4.2 El proceso administrativo

Resulta innegable la gran trascendencia que tiene la administración se demuestra que ésta es imprescindible para el adecuado funcionamiento de cualquier organización social aunque, lógicamente resulte imprescindible en los grupos mayores, por que: Simplifica el trabajo al establecer principios, métodos y procedimientos para lograr mayor rapidez y efectividad, la productividad y la eficiencia esta en relación directa con la aplicación de una buena administración dentro de las organizaciones igualmente a través de sus principios la administración contribuye al bienestar de la comunidad, por que proporciona lineamientos para optimizar el aprovechamiento de los recursos mejorar las relaciones humanas y genera empleos.

En su concepción más sencilla se puede definir al proceso administrativo como el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral.⁴¹

La administración es de carácter eminentemente social, se rige por una serie de valores que le proporcionan no sólo una validez moral ante el mundo si no también información ética que debe orientar la conducta del administrador en la sociedad, la observancia de estos valores influye directamente en el incremento de la eficiencia en cualquier grupo social.

De la misma forma que el sector educativo no existe al margen del sistema social la escuela no es una isla en el sector educativo como consecuencia natural de ese planteamiento, es que la administración escolar debe ser considerada en el contexto de la administración pública como lo es la administración de todo el sector educativo, la administración de la educación está y debe de estar al servicio de las funciones básicas y fundamentales de las Instituciones educativas, la administración es una actividad que coadyuva al logro de los objetivos institucionales que integra dos aspectos fundamentales, los sustantivos y los de apoyo.

La escuela, como toda organización formal es también un sistema social que incluye un conjunto de individuos o grupos en interacción con sus roles respectivos.

Una convicción que día a día gana amplitud en los medios de la educación del País, es el de las circunstancias que perfilan a esta importante función como instrumento esencial para el desarrollo y que, solamente alcanzará su cabal beneficio si es el fruto de una adecuada administración. La administración escolar

⁴¹ Much Galindo Lourdes, García Martínez José, Fundamentos de Administración, Ed Trillas, Mexico 1997, Pág 29

deficiente con lleva a fracasos en las tareas directivas y son una fuente de desperdicio de recursos, llámese, humanos o financieros

El director como responsable de la conducción en la escuela debe tomar en cuenta que los elementos sustantivos que se administran están constituidos por el plan y programas de estudio de los niveles y modalidades que administra los proyectos de investigación y las actividades de difusión que se realizan en la misma institución. Los elementos de apoyo están representados por el conjunto de lineamientos y disposiciones de operación los asesores y el personal administrativos, de intendencia y vigilancia, así como el material y equipo de trabajo y los recursos presupuestales asignados para la operación.

En la práctica, la administración opera a través de un proceso en cuyo desarrollo se distinguen un conjunto de fases, el propósito es sistematizar la prestación de un servicio o la producción de bienes, con el fin de propiciar la reflexión acerca de cómo se lleva a cabo dicho proceso y apoyar al director en la administración integral. Lyndall F. Urwick, establece dos fases en el proceso administrativo una estructural en la que a partir de uno o más fines se determina como lograr el objetivo, esta es la parte teórica de la administración y se denomina mecánica administrativa.

La parte de operativa es la que ejecuta todas las actividades necesarias para lograr lo establecido durante el período de estructuración se le denomina dinámica administrativa, esta etapa se aboca a como manejar el hecho social.

Es importante conocer que existen diferentes opiniones en cuanto al número de etapas que integran las dos fases sin embargo George Terry considera cuatro estas son Mecánica tiene dos momentos la planeación que responde a que se quiere hacer, que se va hacer y la organización que indica como se va hacer.

Dinámica - tiene implícita la dirección, esta comprende la acción de ver que se haga lo planeado, así mismo el control que vigila el cómo se ha realizado.

Los valores institucionales de la administración pueden ser

Sociales, Contribuyen al bienestar de la sociedad a través del

Mejoramiento de la calidad del servicio para satisfacer adecuadamente las necesidades reales del ser humano.

Mejoramiento de la situación socioeconómica de la población.

Promoción del desarrollo a través de la creación de fuentes de trabajo.

El incremento y la preservación de las riquezas naturales y culturales de la sociedad.

Organizacionales, Aquellas que tienden a mejorar la organización de los recursos con que cuenta el grupo social para ello.

- Impulsa la innovación, investigación y desarrollo tecnológicos.

Optimiza la coordinación de recursos.

Maximiza la eficiencia en métodos

Sistemas y procedimientos

Concilia intereses entre los diferentes miembros del grupo social

Económicos, Son los que se orientan a la obtención de beneficios económicos, por que apoyan la generación de la riqueza

Apoyan a la generación de riqueza

Maximizan la obtención de utilidades

Apoyan el manejo adecuado de recursos financieros

Promueven la inversión

La mecánica del trabajo escolar incluye una serie de aspectos entre los cuales están los elementos los procedimientos, las técnicas y los medios. Para la mejor aplicación de las actividades de una escuela es conveniente considerarla como un sistema, es decir como un conjunto de elementos que se interrelacionan para alcanzar determinados objetivos, los resultados que obtengan, dependen en gran

parte de la naturaleza de las interrelaciones y del grado de importancia que cada elemento tenga en relación con los otros

En el caso de la enseñanza - aprendizaje, el sistema más simple es el de la escuela, aquella en la que basta cuantitativa y cualitativamente con un maestro y con un alumno en el grado en que aumentan los educadores y los educandos se diversifican, los objetivos de aprendizaje y se vuelven más complejas las relaciones de la escuela con la sociedad aumentando así la complejidad del sistema.⁴²

La utilidad de considerar a la escuela como un enfoque de sistema estriba en que, a través de él, es posible conocer los factores esenciales que se dan en un fenómeno escolar complejo y su interrelación, para determinar cuáles hay que establecer en una dirección

Ahora bien, estas etapas se apoyan de elementos que propician un mayor desarrollo del proceso ellas, son:

Fase mecánica

Etapla planeación

Etapla del proceso en la cual se realiza un diagnóstico de la realidad existente y una proyección de la transformación que habrá de sufrir esta en un tiempo determinado de acuerdo con ciertos objetivos y metas, el propósito de estas fases es establecer los objetivos, metas, políticas, programas, estrategias y presupuestos, procedimientos factibles y viables, así como los tiempos para su realización, el director en esta etapa debe elaborar un plan de trabajo anual y establecer los mecanismos para su operación.

Para la elaboración de este plan el director debe llevar a cabo la detección de necesidades, prever la requisición anual de recursos humanos, materiales, financieros, para poder determinar las acciones que den solución a las prioridades planteadas.

Etapla organización

En esta fase se crean y ordenan los elementos que habrán de intervenir en todo el proceso y se determina sus funciones y procedimientos esta fase tiene como función establecer las estructuras, órganos y niveles y jerárquicos de un conjunto integral, así como funciones, programas de trabajo y horarios para desarrollar las actividades asignados a cada miembro del personal de acuerdo con los objetivos trazados y los medios disponibles, durante esta fase el director, a través de los programas de trabajo establece las actividades los responsables y los tiempos de ejecución para llevar a cabo las acciones. Asimismo en esta fase se asignan los recursos humanos y financieros y se abastece de los recursos materiales a fin de alcanzar en la operación del proceso los propósitos de la planeación de acuerdo con la organización establecida en este sentido el director deberá solicitar con oportunidad información de planes y programas de estudio, documentación escolar, materiales didácticos de apoyo necesarios, etc.

Fase dinámica

Etapla dirección

En la puesta en marcha de las acciones para proporcionar los servicios o producir bienes se encuentra la fase del proceso administrativo denominada dirección, en ella mediante una continua orientación y desarrollo de los recursos humanos canalización de los recursos materiales y financieros, se concretan los objetivos.

Un aspecto básico de esta fase, lo constituye la asignación de responsabilidades a través de ordenes específicas a los miembros del personal dichas orientaciones se pueden llevar a cabo a través de reuniones de trabajo y mediante una supervisión permanente de la operación académica. Es importante también en esta fase canalizar los apoyos financieros, y materiales para la realización de los servicios de mantenimiento y limpieza del edificio para conservarlo en óptimas condiciones.

Etapla de control

Por último la fase de control que cierra el proceso administrativo, incluye alimentación y corrección de desviaciones que se encuentren durante todo el proceso, esta fase tiene como propósito contar con información válida y confiable para orientar racionalmente, la toma de decisiones en las diversas etapas del proceso administrativo destaca en esta etapa la responsabilidad que tiene el director de verificar el cabal cumplimiento de los programas de estudio.

Para poner en práctica esta fase el director debe realizar reuniones constantes de evaluaciones, aplicar instrumentos necesarios para recabar información y retroalimentar el personal académico, administrativo para el mejor desempeño de sus funciones, cabe aclarar que la división del proceso administrativo en fases obedece más que nada a fines metodológicos.

⁴² Aguilar José Antonio, Block Alberto, Planeación Escolar y Formulación de Proyectos, Ed Trillas, México 1994, Pág 31

Es tarea del director tener claro los objetivos que va a alcanzar, las metas previstas, el trabajo que cada persona va a realizar el director debe determinar cuando y donde hará el trabajo, la forma de lograrlo, más adelante ver que se ejecute lo previsto esto quiere decir que los miembros del grupo cumplan su tarea, y después comprobar o continuar el trabajo con el fin de cerciorarse de que se está progresando con respecto al objetivo determinado al inicio, pueden presentarse discrepancias y malas interpretaciones así como obstáculos inesperados, tales contingencias deben ser reconocidos por el director, esta acción se denomina control acción fundamental de la gerencia, y a partir de las cuales se podrán promover acciones correctivas de uno o más miembros del grupo, redistribución de las obligaciones ajuste de las autoridades delegadas, modificación de los objetivos

Las fases o funciones fundamentales de la administración son la planeación, organización, dirección y control constituyen el proceso administrativo y son los medios por los cuales administra un director.

Hasta este momento hemos revisado lo que idealmente debe realizar el director de un centro escolar desde su vinculación con la comunidad, el trato con las autoridades, padres de familia, la importancia de que reconozca su campo de trabajo en el área técnico didáctica los motivos de la reprobación, las razones de la deserción y como influye todo esto en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje y el desarrollo del alumno, también revisamos los diferentes humanismos y los valores de cada uno de ellos con respecto a la educación, así como la revisión de algunas propuestas de educación en valores, al último retomamos de la administración la teoría del desarrollo organizacional así como todo el proceso administrativo, toda esta información en conjunto apoya el trabajo del director de un centro educativo

En el siguiente apartado revisaremos la labor del directivo escolar de un centro de educación media superior para ello iniciaremos con la tarea específica de esta modalidad y de manera particular nos centraremos en su labor desde el punto de vista del trabajo técnico didáctico, y la importancia que esta parte de trabajo tiene.

CAPITULO III.

EL DIRECTIVO Y SU HACER EN EL COLEGIO DE BACHILLERES

EL DIRECTIVO Y SU HACER EN EL COLEGIO DE BACHILLERES.

Ya en el capítulo anterior analizamos de manera teórica lo relacionado a la función directiva en los aspectos social, técnicos, pedagógicos-administrativos y el apartado relativo a las diferentes corrientes del humanismo y los valores que en lo general, se presentan en la sociedad.

En cualquier empresa, escuela, toda organización trae implícita una estructura para su operación y con ello el desarrollo de las funciones que tienen encomendadas, la citada estructura, está determinada por las necesidades del personal específico que debe realizar las diferentes actividades desde la de director hasta personal manual en el caso de una escuela

Cada espacio para la ejecución de responsabilidades, se basa en un manual de funciones, en muchos casos estas funciones se revisan de manera específica cada determinado tiempo, en otras esto nunca se realiza, a pesar del crecimiento de las instituciones

El cumplir con las funciones, trae consigo, el cumplimiento y el avance en el trabajo, el personal, se integra en dos vertientes, de confianza y sindicalizado.

Iniciaremos este capítulo, para ello revisaremos una breve historia del Colegio de Bachilleres de Tlaxcala, posteriormente analizaremos las funciones pedagógicas, del directivo escolar y concluiremos con el análisis de las labores que en realidad realiza el directivo escolar, con la finalidad de saber en la operatividad realmente que se hace y en qué hace falta dar más apoyos.

3.1 ANTECEDENTES DEL COLEGIO DE BACHILLERES Y EL PAPEL DEL DIRECTIVO ESCOLAR.

La educación media superior (bachillerato), ha estado relacionada con los acontecimientos políticos y sociales de cada época, los cuales han influido de manera decisiva en la evolución que ha presentado

Durante el periodo colonial surgieron los Colegios de Santa Cruz de Tlatelolco en 1537, el Colegio de San Juan Letrán y el de Santa María de todos los Santos, instituciones relacionadas como antecedentes de un nivel intermedio entre la educación elemental y la educación superior de hecho se puede decir que son las primeras instancias con la idea clara de educación media.

- Posteriormente se establece la facultad de artes, en la real y pontificia Universidad de México, como institución de estudios preparatorios para las licenciaturas existentes.

Los Jesuitas en nuestro país manifestaron su influencia con el establecimiento de colegios como el de San Pedro y San Pablo, con ésto se fortalece la educación, que podría ser considerada como etapa previa a los estudios superiores (universitarios)

Durante el México independiente se crea la Dirección General de Instrucción Pública para el D.F. y territorios de la federación a partir de la cual el Estado establece su responsabilidad en la administración del servicio educativo, las acciones de reforma se emprendieron entonces por José María Luis Mora y Valentín Gómez Farías, regularon la educación preparatoria y el ingreso a la educación superior.

En 1867 la educación se reglamenta a través de la Ley Orgánica de Instrucción Pública y con ello se propicia la creación de la Escuela Nacional Preparatoria impulsada por Gabino Barreda.

- Durante el Porfiriato se promulga la Ley de Enseñanza Preparatoria en el D.F. y se decreta la expedición del Plan de Estudios de la Escuela Nacional Preparatoria en 1921, con la creación de la Secretaría de Educación Pública, las escuelas preparatorias crecieron y se diversificaron.

En 1948 se crea la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior ANUIES, en la XIII asamblea general ordinaria de la ANUIES efectuada en Villahermosa, Tabasco en 1971, en el cual se establece que el bachillerato debe ser formativo, con funciones propedéutica y terminal con duración de 3 años.

- En 1972 en Tepic, Nayarit se realiza la XIV Asamblea General Ordinaria de la ANUIES y se toman acuerdos sobre el bachillerato, los principales son un sistema de créditos entre 180 mínimos y 300 máximos, una estructura académica con tres áreas.⁴³

⁴³ Anues. Acuerdo de Tepic. Revista de Educación Superior, Vol. 1 No. 4 México 1972, Pág. 94

A) ACTIVIDAD ESCOLAR CON 2 NUCLEOS

- a) UNO BASICO O PROPEDEUTICO
- b) Y OTRO SELECTIVO

B) ACTIVIDADES PARA EL TRABAJO, LIGADAS A LAS CONDICIONES ECONOMICAS Y OCUPACIONALES DE LA REGION.

C) ACTIVIDADES PARA ESCOLARES QUE FUERAN LIBRES Y NO SUJETAS A EVALUACION

El 19 de septiembre de 1973 se emite el decreto presidencial de creación del colegio de bachilleres cuyos principales características son, que fueran organismos descentralizados, estatales, con personalidad jurídica y patrimonios propios y su objeto es ofrecer una formación general a los egresados de secundaria y prepararlos para estudios superiores y capacitarlos para su incorporación a actividades productivas.⁴⁴

El surgimiento del Sistema Colegio de Bachilleres respondió a la necesidad de atender el incremento de la demanda educativa para el nivel medio superior, que se observó al inicio de los años setenta, se enmarca en la necesidad de buscar nuevos modelos educativos acordes con los cambios socioeconómicos del país.⁴⁵

⁴⁴ Metodología Para el Registro y Modificaciones de Estructuras Organizacionales y Ocupacionales de los Colegios de Bachilleres, Oficialía Mayor, S.E.P., Mexico 1993 Aspecto I
⁴⁵ Latapi Pablo.
Política Educativa y Valores Nacionales, Ed. Nueva Imagen, Mexico 1981, Pág. 50

La Ley General de Educación en su artículo séptimo, señala que la educación que imparta, el Estado tendrá el fin de contribuir al desarrollo integral del individuo para que ejerza plenamente sus capacidades humanas, asimismo en su artículo 37. Se indica como uno de los tipos de educación, es el medio superior ⁴⁵

Para la creación de colegios en los estados, se firmaron convenios entre los gobiernos estatales y la Secretaria de Educación Pública donde quedó definido que para la operación de los colegios el financiamiento sería compartido, entre Gobierno Federal y Estatal, además de que el colegio será un organismo descentralizado en cada entidad federativa, dotado de una autonomía orgánica y administrativa, como institución independiente de las ya existentes (CBETIS, CBTAS, ETC.) y con capacidad para crear planteles

A nivel nacional los colegios de bachilleres son normados por la Dirección General del Bachillerato bajo el acuerdo secretarial no 77 (Diario Oficial de la federación 21 de septiembre de 1982) el cual manifiesta que corresponde a la Secretaria de Educación Pública expedir los programas, maestros de la materia y cursos que integran la estructura curricular del tronco común del bachillerato a efecto de procurar la unificación académica.⁴⁶

En el año de 1982 se realizó el Congreso de Cocoyoc, estado de Morelos en él se discutieron las finalidades del bachillerato definido como "una fase de carácter formativo", propedéutico integral, como la continuidad entre la educación media y antecedentes del nivel medio superior, busca generar en el joven el desarrollo de una primera síntesis personal y social, que le permita su acceso tanto a la educación superior como a la comprensión de su sociedad y de su tiempo, así como su posible incorporación al trabajo productivo.

A finales de la década de los ochenta y principios de los noventa, el Sistema Educativo Nacional en general y el nivel medio superior en particular, fueron protagonistas de un proceso de modernización educativo, que permitió afrontar el esquema de relaciones internacionales y el buscar elevar y mantener la calidad educativa, consolidar los vínculos de la educación con el ámbito productivo y aprovechar incorporarse y fomentar el desarrollo científico y tecnológico, a inicios de 1992, la unidad de educación media superior, hoy Dirección General del Bachillerato, inicia una consulta para la actualización del Plan

⁴⁵ Ídem Pág 69

⁴⁶ Congreso Nacional Del Bachillerato, Cocoyoc Morelos 10 y 12 Marzo de 1982, S.E.P Pág 10

de Estudios del Colegio de Bachilleres, en septiembre de 1993, se inició la operación del Plan de estudios actualizado, el cual tuvo algunos ajustes el año posterior, con el objeto de precisar criterios de conformación que impactarán principalmente los núcleos de formación básica y propedéutica.

El principal motivo de estas modificaciones fue orientar los esfuerzos tendientes a homogeneizar una formación básica que facilitará el tránsito de alumnos de un plantel modalidad o subsistema educativo a otro, y ofrecer una educación a su igualdad de oportunidades para ingresar a instituciones de Educación Media Superior por lo tanto la conformación en el nivel de bachillerato general queda de la siguiente manera, formación básica, formación propedéutica (antes profesional), y formación para el trabajo, en particular dentro del Sistema Educativo Nacional, el bachillerato se ha constituido como la fase, de la educación formal en al que se concreta sintetiza el saber universal, en virtud de sus características definitorias

A) LA UNIVERSALIDAD DE SUS CONTENIDOS DE ENSEÑANZA Y DE APRENDIZAJE

B) EL INICIAR LA SINTESIS E INTEGRACION DE LOS CONOCIMIENTOS, PARA ESTABLECER CONTACTO CON LOS PRODUCTOS DE LA CULTURA EN SU MAS AMPLIO SENTIDO

C) EL SER LA ULTIMA OPORTUNIDAD EN EL SISTEMA EDUCATIVO, PARA ESTABLECER CONTACTO CON LOS PRODUCTOS DE LA CULTURA EN SU MAS AMPLIO SENTIDO.

Por lo señalado, el bachillerato se concibe como la etapa de la educación de carácter esencialmente formativo e integral.

Por otro lado, el carácter general del bachillerato posibilita atender a una diversidad de necesidades, ya que responde a:

- Los requerimientos individuales y de los diversos sectores sociales, por que brinda una formación básica y propedéutica así como una formación para el trabajo que le permite al educando participar en la sociedad y, de ser posible incorporarse al mercado laboral en forma eficiente.

- Los diferentes propósitos institucionales, porque a través de una formación general con variedad de contenidos, que orientan al estudiante y le proporcionan elementos que le permiten su mayor desempeño, en cualquier ámbito y una elección profesional más acertada.
- La validez nacional de estudios, por que son reconocidos en toda la república para que el egresado pueda incorporarse a la educación superior

En síntesis, el bachillerato general es un tipo de educación formal dentro del nivel medio superior, que prepara a los estudiantes para incorporarse de manera eficiente a la vida social, al ámbito productivo y a los estudios superiores, para ello brinda una educación integral que trasciende la transmisión de conocimientos y hace participes activos del proceso educativo a los protagonistas principales, el educando y el profesor.

Estos son los aspectos que definen al bachillerato general, y constituyen las determinantes del plan de estudios vigentes.⁴

A partir del año de 1981, surge en el estado de Tlaxcala en el nivel medio superior la modalidad colegio de bachilleres, por medio del decreto no. 35 emitido por el gobierno del estado⁴⁸ inicia con 5 escuelas y actualmente cuenta con 20 escuelas: 14 doble turno, 6 con un turno, (5 matutinos y 1 vespertino), atiende a 13778 alumnos con el apoyo de 519 docentes, esto implica que el 48% de la población inscrita en el nivel medio superior en este estado está siendo formada por colegio de bachilleres.

El personal que desempeña funciones de dirección, coordinación e inspección es denominado en colegio, personal de confianza, como lo marca la Ley Federal del Trabajo en su artículo 9.

En el caso del director de un plantel, su función es "coordinar, controlar y evaluar el desarrollo de las actividades académicas, administrativas y paraescolares, elaborar y presentar mensualmente al director general un informe de actividades académicas, administrativas y paraescolares realizadas en el plantel".⁴⁹

⁴ Currículum del Bachillerato General, Serie de Información Básica Núm. 1, Dirección General del Bachillerato S.E.P., México S.F., Pág. 7

⁴⁸ Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tlaxcala, Ley que crea el Colegio de Bachilleres del Estado de Tlaxcala, 5 de agosto 1981, Pág. 1

⁴⁹ Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tlaxcala, Reglamento de la Ley que crea el Colegio de Bachilleres del Estado de Tlaxcala, 6 de febrero de 1985, Pág. 10

Ahora bien, para ser director se debe, ser ciudadano mexicano, poseer título a nivel licenciatura o equivalente, tener 5 años de experiencia en asuntos educativos y ser de reconocida solvencia moral⁴⁷

En su obra historia de Tlaxcala el escritor Luis Nava Rodríguez menciona como fecha de creación de la primera secundaria en el estado de Tlaxcala, el 13 de mayo de 1933, se afirma que los estudios de nivel medio superior se empezaron a impartir en 1943 en el mismo edificio que ocupaba la secundaria, en 1962, la institución se convierte en instituto de estudios superiores del estado y alberga las siguientes escuelas secundaria, y preparatoria de la ciudad de Tlaxcala, de Enfermería y Obstetricia, de Derecho, Normal Superior, Normal Primaria, Preparatoria de Calpulalpan, de Huamantla, de Panzacola, Escuela de Comercio y Administración y de Odontología

En el año de 1976 se crea la Universidad Autónoma de Tlaxcala con las escuelas de Enfermería y Obstetricia, Odontología, Derecho, Normal Superior, Comercio y Administración.

Durante los años de 1976 a 1981 el Instituto de Estudios Superiores del Estado está integrado por las preparatorias de Tlaxcala, Huamantla, Calpulalpan, Chiautempan y Panzacola, el 5 de agosto de 1981 se convierte en Colegio de Bachilleres bajo el decreto num.35, del Congreso del Estado que además fue acompañado de la ley que crea el Colegio de Bachilleres del Estado de Tlaxcala, misma que en su Artículo 4º, dice: "el colegio queda integrado con las escuelas que formaban parte del I.E.S.E. las preparatorias federales por cooperación que solicitan incorporarse y esta se autorizaba"⁴⁸ al inicio el

⁴⁷ Idem, Pág. 3
⁴⁸ Idem, Pág. 2,3

colegio sólo tenía 5 planteles y 1542 alumnos actualmente cuenta con 20 y se denominan: 01 Tlaxcala, 02 Huamantla, 03 Calpulalpan, 04 Chiautempan, 05 Panzacola, 06 Contla, 07 Bucnavista, 08 Ixtacuixtla, 09 Tlaxco, 10 Apizaco, 11 Panotla, 12 Santacruz, 13 Papalotla, 14 Nativitas, 15 Hueyotlipan, 16 Teolocholco, 17 Cuapiaxtla, 18 Alzayanca, 19 Xalostoc y 20 Ixtenco.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 9, señala que el trabajador de confianza es aquel que se dedica a realizar funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, coordinación y administración.

La clasificación de la fuerza de trabajo de la administración del Colegio de Bachilleres, se clasifica de acuerdo a los siguientes criterios⁴⁴

Dirección y control:

Directivos: Son los que llevan a cabo funciones de alta dirección y cuya responsabilidad corresponde a niveles jerárquicos superiores, en este caso se considera al Director General.

Mandos Medios: Desarrollan funciones de dirección y coordinación agrupa direcciones de área, subdirecciones, jefaturas de departamento y jefaturas de materias.

Apoyo administrativo y asesoría a servicios públicos y mandos medios:

- Llevan a cabo funciones que coadyuvan al cumplimiento de los programas asignados a los titulares de las áreas de los organismos, tal es el caso de las secretarías particulares y de los asesores entre otros.

Supervisión: Son los que desarrollan funciones de supervisión de las acciones encomendadas y realizadas por un grupo de técnicas, tales como jefes de oficina y asistentes de supervisión.

⁴⁴ Ídem Apartado III

Técnicos especialistas Son aquellos que efectúan las funciones sustantivas que apoyan directamente al logro de los objetivos del área.

Apoyo administrativo y de servicios: realizan funciones que apoyan indirectamente el logro de los objetivos del área, tales como archivo, mecanografía, registro, mensajería, mantenimiento general, entre otros.

Personal docente El personal docente, que se encuentra ubicado en las oficinas centrales apoyando la ejecución de actividades académicas.

Administrativas Realizan funciones que apoyan el logro de los objetivos institucionales y el desarrollo de las actividades de las áreas sustantivas, haciendo posible el correcto funcionamiento en la institución mediante la ejecución de acciones de administración interna, control y de apoyo institucional.

Las unidades administrativas de acuerdo a su naturaleza y función se clasifican en:

Normativas Son las que realizan funciones de dirección, concertación, emisión y autorización de políticas, normas, reglas o lineamientos como son: estudios normativos, diseño y desarrollo de sistemas.

Técnicas: Son aquellas en las que se llevan a cabo estudios y proyectos sobre materias específicas o especialidades como actividades académicas, investigación educativa, actividades tecnológicas, planeación, programación estudios de factibilidad y vinculación con el sector productivo.

Operativa: Realizan actividades derivadas de las normas y técnicas establecidas, tal es el caso de los registros derivados del proceso del control escolar, coordinaciones de planteles, entre otros.

La función en lo general del personal directivo escolar de plantel (director) es al que nos abocaremos, responde a planear, coordinar, organizar, revisar, gestionar, vigilar el cumplimiento de todas las actividades que se desarrollan en el plantel, por lo tanto se lleva un nivel de responsabilidad amplio, su ausencia, irresponsabilidad, falta de interés, etc., repercuten directamente en el funcionamiento del plantel, docentes, alumnos.

Cada plantel ha recibido el nombre del municipio donde esta ubicado y solo los planteles 07 Buenavista y 05 Panzacola se ubicaron en una localidad en donde el municipio ya contaba con plantel. de tal manera que existen 20 planteles. en 18 municipios de los 60 que tiene el estado y atiende una población de 13778 alumnos y con apoyo de 519 docentes. (información obtenida en recursos humanos. y servicios escolares de la institución).

Para la atención de la población estudiantil existen 20 espacios, construidos específicamente para realizar tareas inherentes al proceso enseñanza-aprendizaje. Su estructura, término que entenderemos como, la organización del grupo sus normas, reglamentos, roles, jerarquías, de puestos, y responsabilidades⁴⁵ se organiza a nivel central con una dirección general y dos direcciones de área, académica y administrativa donde se planea, da seguimiento y apoyo económico, para el cumplimiento de programas de la institución, cada plantel cuenta con un director quien tiene como jefe inmediato al coordinador sectorial quien hace las funciones de supervisor, sus subordinados, son directamente, subdirector de plantel e indirectamente con el jefe de oficina, prefectos, personal administrativo, de intendencia, personal docente y alumnado. Ver anexo I.

Como funciones, el director tiene en materia administrativa y pedagógica las siguientes:

Coordinar, controlar y evaluar el desarrollo de las actividades académicas, administrativas y paraescolares programadas para el plantel.

Elaborar y presentar mensualmente al director general un informe de las actividades académicas, administrativas y paraescolares realizadas al final del semestre, un programa de actividades a desarrollar para el semestre inmediatos.⁴⁶

La designación de un director de plantel, es realizada por el director general por lo regular este nombramiento recae en un docente del mismo plantel, quien como antecedente, debe reunir los requisitos manejados en el artículo 8, ley que crea el colegio, al que ya se hizo referencia.

La planta docente del colegio está compuesta por personal de formación docente y profesionista de diversas áreas, entenderemos la formación a docentes, "como la revisión de conocimientos de carácter

⁴⁵ Rodríguez Estrada Mauro, Motivación al trabajo, Serie Capacitación Integral Tomo 9, Ed. Manual Moderno, Mexico 1988, Pág. 9
⁴⁶ Idem, Pág. 10, 11

pedagógico que incluye estudios de didáctica, tecnología educativa, organización escolar, psicología y filosofía”²³

Refiriéndose a profesionistas, entenderemos como profesionista a aquella persona especializada en la realización concreta de una actividad laboral²⁴ situación que viene a dar como consecuencia que colegio sea un complemento a su ingreso económico de este personal y por el cual no sienta mayor compromiso, derivado de lo anterior cuando se realiza el nombramiento de director de plantel, la persona designada no tiene mas antecedente que su amplia o poca experiencia como docente, y la responsabilidad de asumir su puesto por un espacio de 4 años, de manera inmediata, como ya se mencionó, en colegio fungen en este momento 20 directores de los cuales son docentes de carrera, quienes mientras cumplen con su cargo, han pedido permiso a su otro trabajo dentro del magisterio, en el caso de los directores que son profesionistas ajenos a la formación docente, tres son contadores públicos y manejan despacho de manera particular, uno es abogado en las misma situación anterior, dos son ingeniero civil, con constructora propia y activos, los que restan, uno es ingeniero químico, un trabajador social, dos Lic. administración de empresas (ver anexo 2), uno es biólogo agropecuario, otro más ingeniero agrónomo, se aclara que todos los directores tienen horas frente a grupo e imparten 8 horas como máximo²⁵ como lo marca el contrato colectivo de trabajo

En cuestión de conocimientos administrativos, cinco personas tienen formación tendiente a conocer el aspecto administrativo, y 15 no, 8 manejan cuestiones pedagógicas y 12 no, entendiendo como cuestiones pedagógicas, lo relativo al aspecto educativo al análisis crítico de los métodos y técnica de educación.²⁴

Hablando de las cuestiones laborales, se debe aclarar que cada turno considera 7 horas promedio de clase, el inicio de labores turno matutino es de las 7:00 hasta las 14:00 horas, turno vespertino inicia a las 13:00 horas y concluye a las 20:00 horas.

En Colegio de Bachilleres de Tlaxcala se impartió curso de actualización administrativa a directores en el año 86, sin embargo el personal que lo tomó dejó de estar en funciones.

Nerici dice: “todavía no ha sido destacada, como debiera serlo, la importancia del director en la acción educativa”²⁷ el comentario nos hace reflexionar sobre el quehacer del director, o por lo menos lo que

²³ Idem. Pág. 637

²⁴ Idem. Pág. 1130

²⁵ Contrato Colectivo de Trabajo, Colegio de Bachilleres de Tlaxcala, artículo 8

²⁶ Idem. Pág. 1076

²⁷ Idem. Pág. 114,115,116,117

intenta hacer dentro de sus posibilidades, diremos que trata con los maestros, les asigna las materias que van a impartir y en algunos casos trata con los maestros, les asigna las materias que van a impartir y determina horarios, es quien alienta al docente y le hace sentir su responsabilidad, cuando, está fallando y en ello va implícito cumplir con sus programas de estudio, trata alumnos, les hace reflexionar sobre su papel de estudiantes y su tarea de estudiar, situación que en otro momento de su vida le posibilitará una mejor manera de vivir, trata con padres de familia, les informa sobre el comportamiento y aprovechamiento de sus hijos, intenta orientarlos sobre el momento de cambios que viven.

Recordemos que el nivel bachillerato se da cuando el alumno tiene un promedio de 15 a 18 años, en relación a la sociedad busca vincular a la escuela con ella, promoviendo actividades culturales, cívicas y deportivas que propician el sano esparcimiento y fortalezcan sus costumbres y tradiciones, que al fin de cuentas son las que permiten tener identidad y arraigo a su lugar de origen, como puede observarse todas las acciones anteriores se pueden definir como acciones administrativas, sociales, de relaciones humanas, pedagógicas y de conocimiento de desarrollo del adolescente. Por lo tanto, se concibe al director de escuela como un conductor que tiende a llevar el éxito o al fracaso a la institución y con ella a los alumnos y docentes que dirige, es pues evidente que la dirección y en especial la de una escuela es importante

Desde el punto de vista administrativo "dirigir es influir en las personas para que trabajen con entusiasmo, para el logro de los objetivos de la organización y del grupo"⁵² lo anterior nos indica que quien dirige debe tener claro hacia donde va, la preocupación del director se debe centrar en integrar en el trabajo un grupo funcional,⁵³ que tenga como fin el logro de los objetivos institucionales y que a través de ellos logre los propios, que trabaje convencido de lo que está haciendo y que apoye para alcanzar el fin de la institución en el que están inmersos, director, alumnos, docentes, coordinadores y padres de familia. Platón escribió cuatro siglos antes de Cristo "más importante que gobernar al pueblo, es la ciencia de educar a la juventud".

Por lo tanto, el papel del director es importante, decisivo, por que la interrelación que él propicie entre la Dirección General y el plantel es importante para el suministro oportuno de los apoyos para el plantel, así como la comunicación que establezca entre las dependencias, y la propia comunidad, todo es beneficio del plantel.

En el siguiente apartado, revisaremos de manera más detallada las funciones del directivo escolar, en lo particular las pedagógicas, que son las que apoyan el desarrollo académico del plantel, no por ello las

⁵² Biblioteca Práctica de Negocios, Administrativo y Personal Torno III, Ed. Mac-Graw-Hill, Mexico 1990, Pag. 15

⁵³ BROADY d Harry, Filosofía de la Educación, Ed. Larusa, Mexico 1991, Pag. 199

administrativas son menos importantes, sin embargo se considera que están en apoyo a las académicas, por lo tanto vienen a ser complementarias

Para cualquier sociedad es la educación la que puede eliminar males sociales y transformarla, por ello es menester de la administración educativa, impulsar la capacitación de directores, pensando sobre todo en el ser humano que están formando, en este tiempo y espacio, que no tiene vuelta, a continuación se presentan funciones básicas que en lo general realiza un director, estos han sido tomadas de un manual de operación de un director, de una unidad pedagógica, sin embargo, tienen similitud con las que realiza un director de secundaria y se considera un director de una escuela de educación media superior, en este caso se retoman las de carácter administrativo y las técnico pedagógicas y vinculación, con objeto exclusivo de tener un parámetro de referencia

FUNCIONES ADMINISTRATIVAS

- Cumplir y hacer cumplir las leyes, normas, reglamentos y demás ordenamientos que rigen el funcionamiento del plantel educativo.
- Coordinar y dirigir las actividades del plantel
- Supervisar el cumplimiento de las disposiciones académica-administrativas que norman el funcionamiento del plantel.
- Impulsar programas de actualización del personal administrativo del plantel, de acuerdo a las necesidades y recursos existentes
- Establecer y supervisar que se lleven a la práctica en forma continua los mecanismos de orientación a los estudiantes sobre la organización, características y modalidades de plan y programas de estudios.
- Conducir y coordinar las actividades referentes a la prestación de los servicios escolares de acuerdo a los lineamientos que emiten los órganos centrales correspondientes.
- Evaluar en forma integral y permanente el desarrollo y los resultados obtenidos en las funciones docentes, administrativas y de vinculación, difusión en la comunidad y apoyo académico.
- Dirigir, coordinar y controlar los procesos de movimiento de personal y verificar que se efectúen con apego a las normas y disposiciones que emitan los órganos centrales.
- Formular ante la instancia correspondiente las necesidades sobre la planta física y recursos naturales que se requieran de acuerdo con la demanda de servicios y en general con los resultados académicos para ser considerados en el presupuesto global.
- Dirigir y supervisar que el uso y asignación de instalaciones, bienes muebles, equipo y mobiliario, almacenamiento, mantenimiento, conservación y servicios generales se efectúen con base a los lineamientos que limiten los órganos centrales.
- Integrar y emitir la información que solicitan los órganos centrales de conformidad con los lineamientos establecidos.
- Presentar información anual sobre las actividades académicas y administrativas efectuadas en el plantel.

- Presentar ante la instancia correspondiente el programa y proyecto relativo a docencia difusión y vinculación de bibliotecas, apoyo académico y administrativo para desarrollarse en el plantel con el objeto de recabar observaciones y sugerencias.
- Establecer los mecanismos y lineamientos para realizar una eficiente planeación de las acciones académicas y administrativas de la unidad.
- Integrar y presentar ante la instancia correspondiente el plan anual de trabajo del plantel.
- Promover ante los que integran el área central el mejoramiento y simplificación de trámites y procedimientos de trabajo conforme a las normas establecidas.

FUNCIONES TECNICO PEDAGOGICAS

- Determinar y establecer las estrategias de acción para el logro de los objetivos y metas docentes y apoyo académico.
- Propiciar el desarrollo armónico de las funciones de docencia y apoyo académico del plantel.
- Impulsar programas de capacitación y actualización al personal docente de acuerdo al recurso y necesidades del plantel.
- Supervisar que la práctica docente que se realiza se lleva a cabo, de acuerdo con las finalidades expresadas en los planes y programas de estudio.
- Vigilar que en los procesos de evaluación del aprendizaje se lleve conforme a los lineamientos establecidos.
- Establecer relaciones e intercambios en materia docente con instituciones que fortalezcan el desarrollo académico del plantel.
- Proponer la actualización de los planes y programas de estudio.

- Sugerir alternativas de apoyo al proceso enseñanza-aprendizaje
- Integrar materiales didácticos de apoyo a la función docente.
- Difundir los alcances del plan de estudio.⁴²

FUNCIÓNES DE VINCULACION

- Cuidar y favorecer la imagen del plantel en particular y de la institución en lo general.
- Ampliación de los servicios de la biblioteca a otros sectores educativos y a la comunidad en general
- Realización de actividades académicas diversas, donde se propicie el análisis de los aspectos inherentes a la tarea educativa.
- Difusión de la cultura universal y nacional, así como de acciones encaminadas al rescate y difusión de la cultura regional y local.
- Intercambio de información relativa al acervo documental con que cuentan las instituciones, así como el establecimiento de convenios para su óptimo aprovechamiento.
- Convenio con instituciones, que propicien actualización de profesores a través de cursos, seminario, conferencias.
- Coordinación de programas culturales en la comunidad.
- Participación con los diferentes organismos, comités o instituciones, para la planeación y evaluación de la educación.
- Coordinación y desarrollo de proyectos de investigación, de difusión y aplicación de los resultados con las diversas instituciones.
- Participar con organizaciones e instituciones que ofrezcan servicios educativos para desarrollar acciones conjuntas en materia de difusión y vinculación con la comunidad.
- Establecer mecanismos de comunicación con otras instituciones para favorecer intercambios académicos.
- Establecer enlace con los medios masivos de comunicación regionales y locales.

3.2 LAS FUNCIONES PEDAGÓGICAS EN EL DIRECTIVO ESCOLAR

⁴² ídem Pág. 53, 54, 55, 56

El gobierno de una escuela exige del directivo escolar "habilidad para ejercer un liderazgo democrático que lo constituya en el animador, promotor, iniciador o inspirador de acciones destinadas al logro de los objetivos deseados y compartidos por el grupo de trabajo, es el responsable último del planeamiento, de la organización y de la administración institucional. El ejercicio de su liderazgo, en armonía con la escuela y su entorno, requiere de él una actitud prudente y equilibrada"⁵³

Los directivos escolares deberán librar una contienda diaria que movilice alumnos, docentes, padres, integrándolos al modelo que se plantea, precisamente esa contienda y la búsqueda de integración son las dos caras del arte de gobernar, por lo que ellas pueden verse como los conceptos "políticos" que caracterizan el rol directivo

El directivo de una escuela debe organizar, medios personales y materiales para satisfacer la función social que le corresponde a la institución educativa, este enfoque subraya la condición de status de gerente o administrador de la misma, así cuando hablamos de un directivo - docente- empresario nos referimos al conductor de una organización educativa, cuyos objetivos están referidos, precisamente, al servicio que presta la educación.

Esencialmente (muchas de las veces) el directivo escolar es un profesional docente que, en la mayoría de los casos trabaja en relación a escuelas ya sean públicas o privadas.

La dirección es la parte central de la administración, se apoya como lo mencionamos ya, en la planeación, organización y control, si la labor de la dirección es deficiente poco efecto tendrá, la función de la dirección implica conducir los esfuerzos de las personas para ejecutar los planes y logros de los objetivos de un organismo social.⁵⁴

La dirección es la parte de la administración que conduce, guía, decide, es lo que finalmente influye en el éxito o fracaso del organismo social como ya se menciona en el apartado anterior, para la operación de una estructura organizacional se requiere de una autorización, y un manual de funciones, que sirve de guía para la realización de las actividades de todos los que trabajan en una institución, estas funciones se clasifican en generales y particulares.

Las funciones parten de lo general a lo particular para un mejor manejo de ellos.

En este caso, se presentaran primero las generales y posteriormente las de carácter técnico pedagógico, se retomaran para este caso de la ley que crea el colegio de bachilleres del estado de Tlaxcala, ya que en la

⁵³ Idem, Pág. 02

⁵⁴ Barajas Medina Jorge, Curso Introductorio a la Administración, Edit. Trillas, México 1987, Pág. 95

busqueda de información no fue localizado el manual de funciones que orienten la labor del directivo en esta modalidad.

Se retoma lo señalado, en el reglamento de la Ley que Crea el Colegio, en su capítulo 8º, que indica, el director de plantel será nombrado por el Director General, y durará en su cargo 4 años, son facultades y obligaciones de los directores de plantel de acuerdo al Artículo 42 el mismo reglamento los siguientes.

I Representar a su plantel, ante los órganos de gobierno del colegio, y demás autoridades.

II Coordinar, controlar y evaluar, el desarrollo de las actividades académicas, administrativas y paraescolares, programadas por el plantel.

III Formar parte del consejo consultivo de directores, profesores, y alumnos.

IV Informar al coordinador sectorial (supervisor) sobre la realización de las actividades asignadas, al plantel y recibir instrucciones para el eficaz cumplimiento de las mismas.

V Ordenar al área del plantel que corresponda el acatamiento de las disposiciones emanados de los órganos de gobierno del colegio, supervisando su desarrollo y cumplimiento oportuno.

VI Reportar a la Dirección General las plazas vacantes, docente y administrativas que existen en el plantel.

VII Administrar el fondo económico revolvente asignado al plantel, bajo su más estricta responsabilidad.

VIII Elaborar y presentar mensualmente al Director General, un informe de actividades académicas, administrativas y paraescolares realizadas en el plantel, y al finalizar el semestre inmediato.

IX Organizar y supervisar la realización de los cursos intensivos de regularización en las fechas programadas para su desarrollo.

X Revisar y firmar las evaluaciones practicadas al personal, respecto al desarrollo y cumplimiento de su actividad.

XI Asignar horarios y aulas a catedráticos y alumnos para la impartición de las asignaturas correspondientes.

XII Asistir a las reuniones de las comisiones mixtas de admisión y escalafón aportado su opinión con objeto de que sirva de base al dictamen que se emita respecto del personal adscrito a su cargo.

- XIV Concurrir y participar en las juntas de trabajo convocadas por los órganos de gobierno del colegio.
- XV Asistir y/o presidir los eventos de carácter oficial en que participan integrantes del colegio.
- XVI Gestionar ante las autoridades correspondientes, la prestación de los servicios públicos necesarios para el plantel y zona aledañas
- XVII Imponer al personal académico y administrativo del plantel a su cargo, las sanciones previstas por la ley de responsabilidades, sanciones y estímulos de los servicios públicos del Estado, cuando se hagan acreedores a ellas
- XXVIII Sancionar al alumno en términos del capítulo X del presente reglamento.
- XIX Cuidar y conservar el patrimonio del colegio en el ambiente del plantel a su cargo.
- XX Revisar y emitir la correspondencia necesaria para el desarrollo de sus actividades.
- XXI Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales en el ámbito de su competencia
- XXII Las demás que le confieran otras disposiciones legales aplicables.

En la búsqueda de un manual de funciones específicas del nivel medio superior, del Colegio de Bachilleres de Tlaxcala, se encontró que éste está obsoleto, más bien no existe y no se hace nada por obtenerlo en él deben estar plasmadas las actividades de índole académico, las que debe realizar el director, desprendida de la ley que crea el colegio, reglamento de la ley y la estructura organizacional vigente, para su uso de los coordinadores sectoriales, han derivado las siguientes funciones que a su juicio son las que debe realizar un director en funciones, lo han hecho en razón a su experiencia y las necesidades que ellos observan, así como la vigencia de tener un parámetro de acción, para este caso, sólo se obtuvo las relativas al aspecto técnico-pedagógico que se presentan a continuación.

TECNICO PEDAGOGICO

- En materia técnico pedagógica el director cobrar mayor interés en su papel como facilitador de las acciones que se realizan, por qué
- Supervisa que la práctica docente, que se realizan en el plantel se lleve a cabo de acuerdo a las finalidades expresadas en los planes y programas de estudio.
- apoya la formación y actualización de los docentes en beneficio del alumnado del plantel
- Vigila que el proceso de evaluación del aprendizaje, se lleve a cabo conforme a la políticas y lineamientos establecidos por los órganos correspondientes
- Promueve con el personal docente, el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, por medio del uso de las técnicas, métodos y los apoyos necesarios que permitan el logro de los objetivos del plan de estudio
- Propicia que el proceso enseñanza-aprendizaje se realice vinculando la teoría con la práctica.
- Motiva al personal docente para que utilice, en el trabajo escolar, el material didáctico necesario.
- Orienta al personal docente, en la interpretación de los lineamientos técnico pedagógicos para el manejo de los programas de estudio.
- Sensibiliza y motiva al personal docente para que mejore la calidad y el rendimiento de su trabajo.
- Orienta al personal docente para que el diseño de los instrumentos de evaluación se ajusten a los requerimientos de los programas de estudio.
- Verifica que el personal docente, lleve al corriente el registro del avance programático, a efecto de llevar seguimiento del avance de los programas de estudio.
- Promueve talleres o cursos que propicien y mejoren el rendimiento de los alumnos.
- Las funciones anteriores, corresponden al director escolar, es de suponer después de leerlas, que para que la cumpla, debe ser un profesional en la docencia, por que tienen como trabajo estar a cargo de la formación de decenas de adolescentes, así como la responsabilidad de guiar a los docentes en la

aplicación de sus programas de estudio, por tal motivo, es indispensable que haya sido docente, y tenga un bagaje de experiencia que, sin duda, son su mejor carta de acreditación ante los docentes, que debe dirigir, porque su función directiva también es docente, él debe ser el mejor conocedor de las metas institucionales, y deberá diseñar las estrategias para alcanzar y armonizar las energías y capacidades del grupo de profesionales a su cargo, es él también, quien deberá responsabilizarse para corregir los defectos y estimular las virtudes de sus dirigidos, quienes las más de las veces, complementaran su formación y ejercicio bajo su orientación y supervisión.

3.3 EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES DIRECTIVAS

La presente investigación hasta el momento, se ha centrado como lo señala Sonia Camboni en la observación indirecta o análisis documental. Consiste en examinar algunos hechos que han sido observados y consignados por otros, recurriendo a diversas fuentes, como son los documentos escritos (archivos públicos y documentos oficiales, prensa, libros, archivos privados, datos estadísticos, etc.⁵⁴

En este apartado, nos abocaremos a la investigación y la revisión directa de los hechos, para ello se decidió aplicar dos tipos de instrumentos.

a) El cuestionario escrito

Es un instrumento para recopilar información muy usual en ciencias sociales, consiste en una serie de preguntas a las que se debe responder por escrito y generalmente, en ausencia del encuestador y fuera de su control, el cuestionario debe recoger la información pertinente al objeto de investigación por lo que las preguntas deben suscitar respuestas que confirmen o descarten la hipótesis, luego las preguntas deben reflejar las hipótesis planteadas⁵⁵

b) La observación ordinaria

Consistente en las observaciones directas del objeto de estudio en el lugar de los hechos, en este caso el investigador es un simple espectador intenta descubrir el origen social del problema, observa los ademanes, gestos y posturas e ideas del sujeto de estudio, su ventaja es que permite precisar el área de estudio y recoger información para adoptar estrategias que permitan confirmar o rechazar las hipótesis de las suposiciones hechas, para ello se auxilia de una guía de observación.

Ambos instrumentos se formularon con la intención de obtener información en el Colegio de Bachilleres del Estado de Tlaxcala con el personal directivo, la intención es establecer nuestra suposición respecto a: Demostrar que la cultura pedagógica en el directivo escolar es un elemento sustantivo.

⁵⁴ Camboni Sonia, Juárez José Manuel, Introducción a las Técnicas de Investigación, Ed. Trillas U.A.M., Mexico 1990, Pág. 53

Para ello nos apoyamos en las siguientes aseveraciones

- La carencia de conocimientos técnico-didáctico en el directivo escolar dada la diversidad de perfiles profesionales.
- Grado de cumplimiento de las funciones directivas en el ámbito pedagógico

Como ya se enunció, en el Colegio de Bachilleres existen 20 Planteles, por lo consiguiente veinte directores. En referencia al universo y determinaciones de la muestra se consideró utilizar 65% del total de la población, en este caso de 20 directores de plantel, se trabajo con trece de ellos, para la determinación de quiénes serian los que integrarian la muestra, la selección se hizo al azar y los nombres de las escuelas en las que se realizó la observación ordinaria y la aplicación del cuestionario son los siguientes.

MUESTRA DE PLANTELES PARTICIPANTES

NOMBRE DEL PLANTEL	UBICACION	NOMBRE DEL DIRECTOR
PLANTEL 01 TLAXCALA	TLAXCALA	FERNANDO CORONA P.
PLANTEL 02 HUAMANTLA	HUAMANTLA	MIGUEL A. MENDEL M.
PLANTEL 03 CALCUPALPAN	CALPULALPAN	MARCIANO PASTEN M.
PLANTEL 04 CHIAUTEMPAN	CHIAUTEMPAN	ADRIANA BERNITEZ C.
PLANTEL 05 PANZACOLA	PANZACOLA	LULIO GALINDO LEZAMA
PLANTEL 06 CONTLA	CONTLA	NEFTALI LIMA LOPEZ
PLANTEL 08 IXTACUIXTLA	IXTACUIXTLA	JOEL SANCHEZ J.
PLANTEL 10 APIZACO	APIZACO	FELIPE AGUILAR P.
PLANTEL 13 PAPALOTLA	PAPALOTLA	EMMA B. BARRIENTOS M.
PLANTEL 16 TEOLOCHOLCO	TEOLOCHOLCO	ELDA PEREZ JIMENES
PLANTEL 18 ATZAYANCA	ATZAYANCA	ANDRES BARRIENTOS L.
PLANTEL 19 XALOZTOC	XALOZTOC	GLORIA MONTIEL HUERTA
PLANTEL 20 IXTENCO	IXTENCO	TULIO LARIOS AGUILAR

La clasificación que tiene INEGI de las poblaciones mencionadas son las siguientes:

Urbanas: Tlaxcala, Huamantla, Calpulalpan, Chiautempan, Contla, Apizaco.

Rurales Ixtacuixtla, Panzacola, Papalotla (ambos Plantales ubicados en el mismo municipio) Teolochocho, Altzayanca, Xaloztoc, e Ixtenco Anexo 3

Hemos hablado mucho respecto a la importancia del directivo escolar en particular a sus funciones pedagógicas, motivo de esta investigación

Para identificar que tanta información maneja del aspecto técnico didáctico se decidió aplicar un cuestionario de complementación con preguntas concretas en las que se manejaran la información relativa a evaluación educativa, elementos del proceso enseñanza-aprendizaje, curriculum, técnicas didácticas, para la aplicación de este cuestionario se realizó una visita al director, en ella se expuso el motivo del cuestionario y se solicitó su colaboración, la mayoría de los directores solicitaron se dejara el cuestionario y en el término de 15 días pasara a recogerlo por problemas de tiempo y trabajo, para esta actividad y recopilación de información se llevó un tiempo de mes y veinte días.

A continuación se detallan, los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado a los 13 directores.

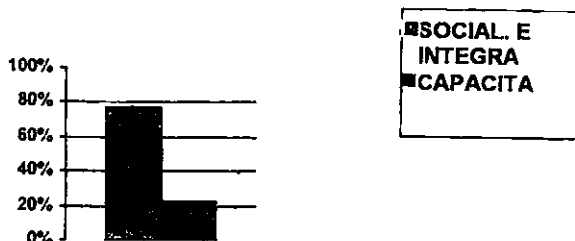
Resultados del cuestionario.

(anexo 4)

A continuación se detallan en forma gráfica los resultados obtenidos del cuestionario aplicado al personal directivo, del Colegio de Bachilleres Tlaxcala.

1. ¿comente usted cuáles son las funciones de la educación?

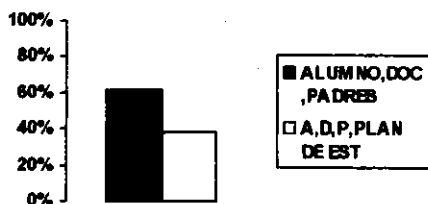
El 77% de los directores comenta que la función de la educación es socializar e integrar, el otro 23% considera que la educación capacita



2. ¿describa brevemente los elementos que intervienen en el proceso enseñanza - aprendizaje?

El 62% de los directores considera que los elementos de la educación son los alumnos, docentes y el padre de familia.

El otro 38% piensa que es el alumno, docentes, padres de familia y planes y programa de estudios.



3. - ¿enuncie las características de la escuela tradicional?

El 54% de los directivos contestaron que lo elemental de la escuela tradicional es el verbalismo y que el alumno sea receptor.

El otro 46% no contestó nada a la pregunta.



4. ¿comente brevemente las características de la escuela crítica?

El 62% no contestó

El 38 4% dice que el alumno debe ser participativo y analítico

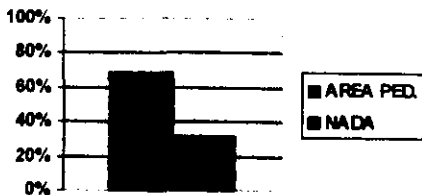


5. ¿desde su punto de vista que entiende usted por didáctica?

El 69% de los directivos dijeron que didáctica es

- área de la pedagogía que proporciona elementos para un mejor Conducción del proceso enseñanza- aprendizaje.

- el otro 31% no contestó nada.



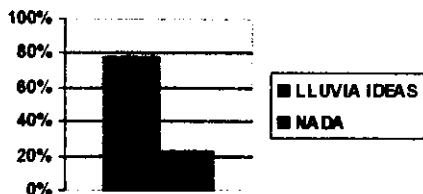
6 - ¿qué es una técnica didáctica?

El 77% de directores señalaron que es el elemento que facilita y proporciona la comprensión del proceso
- El otro 23% no contestó nada



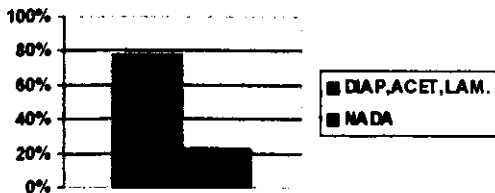
7 - ¿de acuerdo a su práctica docente, cuáles técnicas didácticas utiliza cotidianamente?

El 77% contestó que utiliza de manera constante, lluvia de ideas y cornillos
Otro 23% no contestó nada



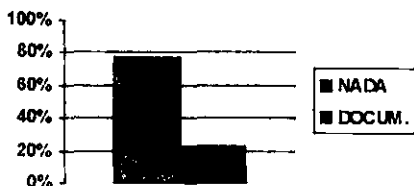
8 - ¿enuncie usted qué recursos didácticos conoce y utiliza de manera frecuente?

El 77% de los directores contestaron que los recursos didácticos que más utiliza son diapositivas, los acetatos y las laminas.
el otro 23% no contestó nada.



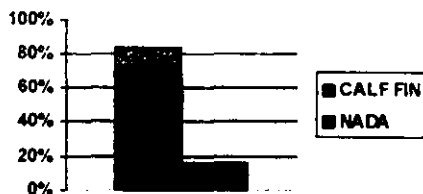
9 - ¿qué es curriculum?

El 77% de los directores no contestaron nada otro 23% mencionó que es documento donde se plasma los fines y objetivos por medio de planes y programas



10 ¿qué es la evaluación para usted?

El 84% comento que es la calificación que se otorga al final de un curso para promoverlo al ciclo superior el otro 16% no contestó nada

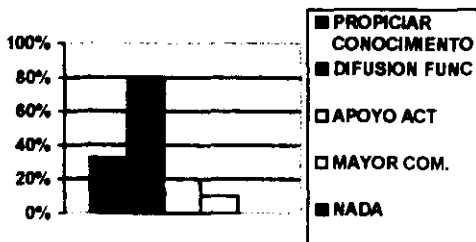


11.- Sugerencias para mejorar su cotidiana labor.

Sugirieron

Que existia una adecuada difusión de las funciones de cada integrante de la dirección.

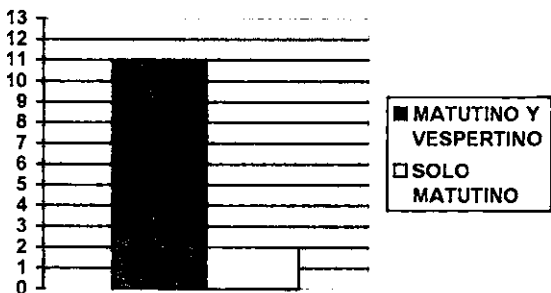
- mayor acercamiento al proceso enseñanza –aprendizaje por parte de directores.
- mayor comunicación entre el mismo personal.



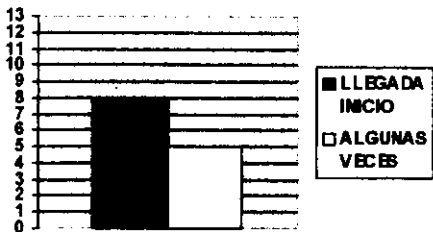
RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBSERVACION ORDINARIA
(ANEXO 5)

Resultados de la observación ordinaria

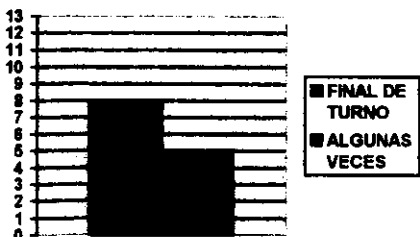
1 En razón a los turnos que manejan los plantecles de los 13 observados 11 manejan turno matutino y vespertino y 2 sólo el matutino



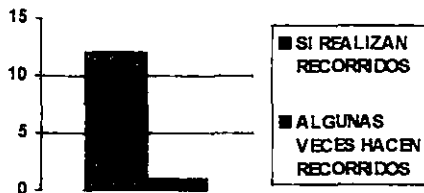
2 La llegada del director se realiza de la siguiente manera:
8 llegan al inicio del turno y 5 algunas veces llegan al inicio del turno.



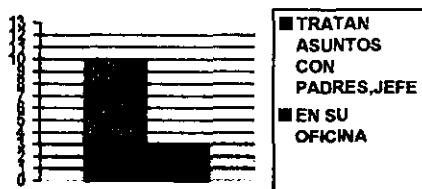
3. – En relación a la salida del director se observó que 8 se retiran hasta el término del turno y 5 lo hacen sólo algunas veces.



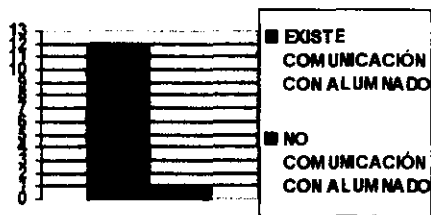
4 Respecto a la labor del director, se observó que en 12 casos realizan recorridos de manera cotidiana y uno sólo lo hace de manera ocasional



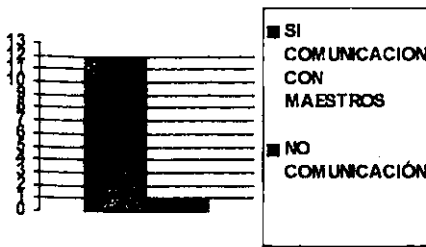
5 Respecto a las actividades que realiza el director, el tiempo que está en el plantel se observó lo siguiente, 10 directores ordinariamente hacen un recorrido por toda la escuela después tratan asuntos en su oficina para posteriormente pasar el resto del tiempo en la prefectura y en el control escolar y los otros tres directores se pasan más tiempo en la oficina sin salir de ella.



6. - En relación a su trato con los alumnos, de manera general, se comunica con ellos y establecer una relación cordial, un solo director no establece ninguna relación, pues el trato lo realiza el subdirector.



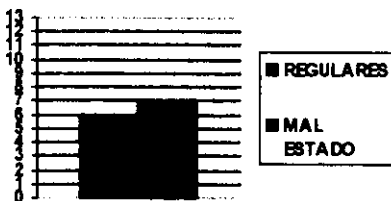
7. En referencia con su relación con los maestros, 12 directores se comunican constantemente con los maestros y uno lo realiza de manera ocasional



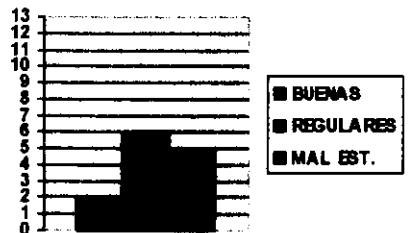
8 -Las condiciones del inmueble, fachada, áreas verdes, se observó que: 10 planteles tienen regular presencia, 3 son buenas y ninguna es mala



9. - Respecto al estado de las aulas en relación a limpieza y pintura así como mobiliario se observó que: en 6 planteles las aulas están en regular condición, otros 7 les falta cuidado, 2 planteles mantienen muy buen mobiliario, 6 regulares condiciones y 5 presentan mobiliario muy deteriorado.

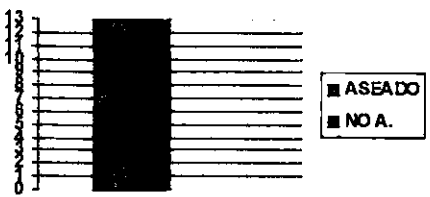


aulas



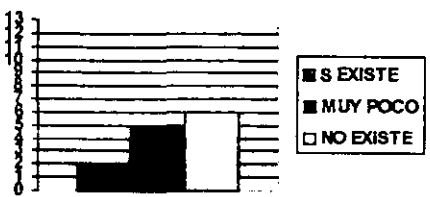
mobiliario

10 - Las condiciones de limpieza del plantel, se observó de la siguiente manera: 13 se mantienen aseadas y ninguna se encuentra sucia

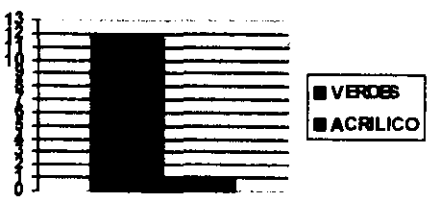


ESTA TESIS NO SALE DE LA BIBLIOTECA

11 - Respecto a la existencia de equipo, de apoyo a la labor docente, se encontró que existen proyector de acetatos, tv, video, proyector de filmunas, la existencia en los planteles es de la siguiente manera, en 2 planteles existen los suficientes, en 6 no existe este equipo y en 5 muy poco y con problemas (cortos, focos fundidos etc)



12. - En referencia al tipo de pizarrones que existe en el plantel se observó que en 12 planteles los pizarrones son verdes y en uno solo es de acrílico.



En un primer momento se presentan los resultados obtenidos respecto al cuestionario y la observación aplicado a directores. a continuación se realiza el análisis de dichos resultados

De manera general podemos deducir que referente a los conocimientos técnico- didáctico que se investigaron en el cuestionario. en lo general las respuestas de los directores fueron de un conocimiento bajo. los temas que presentaron mayor conocimiento. fueron técnico- didáctica y recursos didácticos.

Por lo general el 23% del personal encuestado. dejaba en blanco las preguntas.

En razón a las temáticas que menor respuesta positiva dieron se observan. los siguientes temas. características de la escuela crítica. curriculum y evaluaciones.

Las preguntas contestadas en un término medio. esto quiere decir que el 50% de los encuestados la contestaron positivamente. fueron relativos a las funciones de la educación características de la escuela tradicional y que es didáctica.

De manera particular se presenta el siguiente comentario respecto a cada pregunta.

Pregunta 1

Comente usted cuáles son las funciones de la educación?

Al observar el porcentaje de respuestas que se otorgó a la pregunta. que cual es la función de la educación?. debemos recordar que básicamente es socializar e integrar a la sociedad al individuo esto lo señala Azevedo. cuando dice "permite a la sociedad. mediante la educación. hacer al ser humano un hombre social"²⁰

El nivel medio superior en particular Colegio de Bachilleres, ofrece un área en su plan de estudios que posibilita al educando incursionar en un campo de trabajo. por eso es que los directores manejaron como hecho la capacitación. como una función de la educación en este nivel. sin embargo. se tienen claro. que la función básica es la de integrar al hombre a la sociedad.

Pregunta 2

Describe qué elementos intervienen en el proceso enseñanza-aprendizaje?

En el proceso enseñanza-aprendizaje. intervienen tanto los padres. los alumnos. los docentes y los planes y programas de estudios. cada elemento tiene una corresponsabilidad en la formación del educando los padres los alumnos y los docentes. siendo participativos en el propio proceso. en el caso de los planes de estudio con

²⁰ Idem Pag 81

la actualización y vigencia, sobre todo en esta sociedad tan vertiginosa, cambiante en que la tecnología ha cobrado importancia y su aplicación tiene como consecuencia la deshumanización del individuo

En su mayoría el personal integrado considera sólo el triángulo padre, docente y alumno, dejando de lado los planes y programas de estudio, dónde está inmersa la directriz y objetivos de la formación que se va a dar a los educandos, esto, sucede obviamente por desconocimiento.

Pregunta 3

Enuncie las características de la escuela tradicional?

Se observó que más del 50% de los directores encuestados identificaron que la escuela tradicional, tiene como características la enseñanza-aprendizaje, basada en el verbalismo y la exclusividad en el uso del pizarrón por parte del profesor, así como el papel del receptor pasivo por parte del alumno. Moran Oviedo²² reafirma que la educación tradicional se basa en un concepto receptivista de aprendizaje, concibe ésta como la capacidad de retener y repetir información en el caso del docente como el mediador para que el alumno mencione y repita, esto se puede observar de manera frecuente, en la mayoría de escuelas sobre todo por que cambiar implica trabajar más y en nuestro medio, dónde gran parte los docentes tienen un doble trabajo y van de un lado a otro, siempre, con prisa, es obvio que no tengan tiempo para prepararse más, ellos, ni sus clases, también queda claro que el 46% de directivos desconocen a que nos referíamos con la pregunta.

Pregunta 4

Comente brevemente las características de la escuela crítica?

Se pudo observar de acuerdo a las respuestas que sólo la tercera parte de los encuestados contestaron a las características de la escuela crítica el resto, no supo que contestar, en este caso es prudente reconsiderar nuevamente a Moran Oviedo, si bien es cierto que se busca que el alumno y el docente participan activamente, esto conlleva a que estén conscientes de la importancia de sus roles, de su participación en este proceso que es dialéctico y en el que ambos aprenden y se interrelacionan, en todo momento. Asimismo, nuevamente se pone de manifiesto el desconocimiento sobre esta corriente de la didáctica, del personal encuestado, por su falta de formación, si bien es cierto que ellos no conducen directamente el proceso, enseñanza-aprendizaje, si están obligados a orientar a su personal y con este desconocimiento es claro que no lo podrán hacer.

²² Moran Oviedo Porfirio, Reflexiones en torno a la Instrumentación Didáctica, C.I.S.E. U.N.A.M., México 1981, Pág. 16-17

Pregunta 5

Desde su punto de vista, qué entiende usted por didáctica?

Nerici, considera que la didáctica es la ciencia y el arte de enseñar, esta representada por el conjunto de técnicas a través de las cuales se realiza la enseñanza. La didáctica es una disciplina orientada en mayor grado hacia la práctica, toda vez que su objetivo primordial es orientar la enseñanza.²⁷

El 69% del personal dio una respuesta correcta, el resto del personal no contestó nada, esto sobre todo por su preparación alejada del área en a que se desenvuelven y quizás por su falta de interés por ella, y deseos de superación personales

Pregunta 6

Que es una técnica didáctica?

- De acuerdo a la respuesta emitida por los c Directores es el elemento que facilita el proceso enseñanza-aprendizaje, situación que es cierta, siempre que se aplique y no se abuse de ella, como sucede en muchos casos, cuando deje que los grupos trabajen solos y al concluir un tema no se cierra ni se concluye con ellos, ahora bien revisando la literatura que al respecto se tienen, encontramos que Nerici, dice que la técnica es el recurso didáctico al cual se acude para concretar un momento de la lección, la técnica representa la manera de hacer efectivo un propósito bien definido de la enseñanza, son en consecuencia formas de orientación inmediata del aprendizaje, ejemplo de ellas citaremos, la técnica de seminario, técnica del debate, técnica expositiva, técnica del estudio de casos.²⁷

Pregunta 7

De acuerdo a sus prácticas docentes cuáles técnicas didácticas utiliza cotidianamente?

²⁷ Idem, Pág. 53, 54, y 64
²⁷ Idem, Pág. 237, 238, 281

Se observa que en su mayoría, la técnica más usual es, la lluvia de ideas, acompañada de la técnica expositiva se reitera que la falta de práctica y el temor a no controlar, nos obliga a no poner en práctica más técnicas, que pudieran hacer ameno el trabajo en el grupo.

Pregunta 8

Enuncie que recursos didácticos conoce y utiliza de manera frecuente?

Aunque el dominio del conocimiento supone una interiorización en el individuo, de tipo más objetivo y abstracto, que objetivo y concreto, no deja de ser cierto que las experiencias sensoriales juegan un papel importante en el marco de las condiciones o antecedentes para la adecuada asimilación del conocimiento, respecto al uso de recursos didácticos, los directores contestaron que los más utilizados son las diapositivas, los acetatos y las laminas, el estudio de los recursos didácticos puede abordarse, respetando diferentes clasificaciones, para este caso retomaremos la clasificación de John W. Bachman.

Recursos didácticos, son todos, aquellos medios que se utilizan para proporcionar al alumno las experiencias personales convenientes en una introducción natural y segura del conocimiento, se clasifican en tres grupos.

Materiales visuales: Que facilitan el aprendizaje a través de estímulos al sentido de la vista y que pueden ser proyectados, como transparencias, fotos fijas, o no proyectadas como el pizarrón, carteles, maquetas, etc.

Materiales audibles: Que estimulan simultáneamente los sentidos de la vista y del oído, pueden ser proyectados como las películas, los sonogramas, la televisión, etc., o no proyectados como las representaciones, las marionetas y las excursiones.

La efectividad en el uso de los recursos didácticos depende de:

- Se seleccione, de manera que su labor sea complementaria del aprendizaje.
- Sean materiales claros y objetivos que acerquen a la realidad.
- Propician una mayor, actividad en los alumnos.

Derivada de la observación realizada en los planteles en razón al material didáctico, pocos planteles tienen pizarrones acrílicos y respecto a equipo audiovisual, proyector de acetatos, video grabadora, y televisión, sólo el 50% de los planteles lo tienen el otro 50% carece de ellos, y es aquí donde se considera que aunque al personal docente se le insista que use el material, sería prudente que el director le pusiera interés y

emprendiera acciones par allegarse equipo y con esto ayudaria en el proceso enseñanza-aprendizaje y demostrara que no sólo es conocer las características si no incidir en el uso de la tecnología

Pregunta 9

Qué es curriculum?

Definimos el curriculum, como un plan que norma y conduce explícitamente, un proceso concreto y determinado de enseñanza-aprendizaje que se desarrolla en una institución educativa esta definición, la realiza Amaz la ha retomado de Hilda Taba que guarda relación con la respuesta que dieron los directores que contestaron esta pregunta el 23% sin embargo se observa el total desconocimiento que manifestó el otro 77% del personal encuestado, esto nos permite afirmar que el termino es desconocido y obviamente no saben a que se refiere no obstante que deberá ser un elemento indispensable en su repertorio por tratarse del elemento que dirige y conduce la educación que se imparte en cualquier institución educativa.⁵

Pregunta 10

¿Qué es la evaluación para usted ?

Es muy común ver entre los docentes la confusión entre evaluación, acreditación y calificación, por lo general confunden los términos o bien no los tienen claros, de hecho la respuesta a la pregunta formulada a los c. Directores lo dice así:

Moran Oviedo, considera a la evaluación como un proceso amplio, complejo y profundo que abarca todo el acontecer de un grupo, sus problemas, miedos, evasiones, ansiedades, satisfacciones, lo es todo, que le hacer ser una realidad distinta a las demás, la acreditación por su parte viene hacer algo mas concreto, se relaciona con la eficacia de un curso o seminario por lo tanto se concibe a la evaluación y la acreditación con dos procesos simultáneos complementarios e interdependientes que tienen lugar en un grupo, sumando a lo dicho se considera que la evaluación implica a la acreditación, un correcto desarrollo de la evaluación, determina que se cumpla satisfactoriamente los criterios de acreditación, sin embargo se observa en lo cotidiano que gran parte del personal en este nivel como en el superior que o bien sólo se basan en un examen, o en una exposición, hecha por los alumnos que de paso le ayuda al docente a descansar, y además les posibilita faltar a clases al fin que con entregarles en trabajo o exponer, es suficiente.

⁵ Amaz A. José, La Planeacion Curricular, Ed. Trillas, Mexico 1996, Pag 9

La última pregunta del cuestionario verso en razón a sugerencias en lo general, sobre su propia labor, y lo que de manera cotidiana observa y considera que le hace falta de manera general la difusión del manual de funciones y de cada puesto que integra la dirección con el objeto de que cada uno asuma su responsabilidad, es importante reconocer que exista poca difusión en este sentido por el crecimiento de la institución y la creación de puestos y entrada de personal nuevo que no tienen experiencia y ha tenido poco contacto en el ámbito educativo, o bien en puestos administrativos.

Sugirieron mayor acercamiento al proceso enseñanza-aprendizaje, consideran que tienen pocos conocimientos en el área y creen tener necesidad de estar empapado de este tipo de información para mejorar su cotidiana labor y realizar con conocimiento de causa su trabajo, en el ámbito del proceso educativo y como dicen sus funciones estar en condiciones de guiar y reencauzar la labor educativa de sus compañeros.

Asimismo, proponen que la comunicación sea más fluida entre ellos y la dirección general, así como que esta área apoye más oportunamente las acciones de los planteles.

En razón a la observación realizada a los planteles, se considera que en relación a: Tiempos de atención y turnos. Los planteles observados fueron de doble turno en su mayoría (11), sólo dos con uno, esto hace suponer mayor tiempo de dedicación a los asuntos de la escuela por parte del directivo.

Se observa también que en los planteles de doble turno no siempre el director inicia y concluye el turno, en este caso, se podría decir que no se está cumpliendo con el aspecto de tiempo, situación que en muchos casos es importante por el personal que inicia turno o porque los padres de familia para el caso del turno vespertino se acercan más por la tarde.

- Aspectos de comunicación

Es importante recordar que el trabajo del director no se centra exclusivamente a la atención del personal docente y el alumnado, también cuenta con personal de apoyo, administrativo y manual que requiere de su atención, se observó que se cuida y se le da importancia al aspecto de comunicación, en los niveles señalados, sólo una minoría, 3 directores, ponen poca atención a este aspecto, se debe recordar que la relación basada en el cumplimiento de las tareas es la que da solidez a la relación de trabajo y estabilidad, sin embargo en muchos casos los sindicatos para el caso de los docentes y administrativos no lo entienden así y esto llega a propiciar problemas serios que dañan el proceso educativo, retraso del trabajo en el caso de los administrativos y el deterioro del inmueble en el caso de los trabajadores manuales, por sus inasistencias

poco avance programático en el caso de los maestros en el caso de los alumnos, dada la edad que atraviesan es importante el acercamiento con ellos, esto hace que los problemas sean detectados a tiempo, si se trata de problemas de conducta o bien con oportunidad se busque reencauzar su rendimiento académico

Aspecto material

Los planteles en lo general están bien cuidados tanto en relación a los espacios de áreas verdes como en lo general a pintura y mantenimiento del plantel

Con razón al mobiliario el 46% de los planteles mantienen en regulares condiciones el mobiliario el 38% en malas condiciones y sólo 2 planteles que representarían el 15% en buenas condiciones

Hacia el interior de las aulas, pinturas y limpieza, se observó que es necesario crear campañas de limpieza y tratar de infundir en el ánimo de los jóvenes alumnos que conserven el lugar digno de ellos.

- como se puede deducir el trabajo se debe de emprender con los alumnos, porque son ellos los que tienen poco sentido de cuidado y preservación de las cosas que le rodean, en particular se puede observar que el problema mayor se presenta con sus butacas por la utilización inadecuada que le dan, así como el deterioro en los muros por los alumnos que practican el grafiti y los sanitarios, en donde hacen toda clase de desperfectos.

- En razón de lo observado y escuchado, enseguida se presenta el siguiente comentario.

Los mexicanos en el inicio de este siglo XXI aspiramos al fortalecimiento y crecimiento de nuestra economía, con estabilidad que permita una mejor calidad de vida. En la educación como en otras esferas de la vida nacional se precisa un trabajo que posibilite esta aspiración, para ello es indispensable que todos los involucrados respondan con esfuerzo y dedicación dentro de su ámbito de acción.

Al inicio de este trabajo, se delimito el eje sobre el cual giraría esta investigación, la falta de conocimientos pedagógicos en los directivos del Colegio de Bachilleres del Estado de Tlaxcala, situación que no le permite comprender ni coadyuvar en su labor directiva, específicamente en las funciones técnico-pedagógicas.

Para apoyar la afirmación hecha se busco la existencia de normas en este caso, un manual de funciones, que no existio por argumentarlo obsoleto dado el crecimiento de la estructura administrativa, ante este inconveniente fue necesario basarse en los lineamientos que marca la Ley y Reglamento del Colegio de Bachilleres del Estado, la instancia que delimita el quehacer del directivo del plantel, en cuestión a funciones básicas de manera particular pedagógicas

Después de haber establecido la muestra del personal directivo, con el que se trabajaría, se aplicaron dos instrumentos de apoyo, con esos resultados se propició esclarecer y afirmar que:

- La falta de conocimientos en el área pedagógica, el personal directivo no permutes brindar apoyo en esta área.
- El resultado y análisis dieron pauta a corroborar el supuesto de esta investigación, y como conclusión de lo encontrado, se considera que, debe retomarse el aspecto técnico-didáctico, en busca de que los señores directores posean información relativa a este ámbito y puedan reencauzar su labor, sobre todo porque, si como se menciona reiteradamente se busca mayor calidad en el trabajo es importante que comprendan el ámbito en el que se desenvuelven y tengan presente que la dirección está integrada por dos áreas de trabajo la primera denominada administrativa y la segunda técnica-pedagógica, como se ha indicado, este trabajo se centro en el área pedagógica, sin embargo no se puede perder de vista la otra.

La intención es propiciar, reforzar la preparación del personal que se encuentra al frente de las instituciones educativas y en este sentido brindarles información que les permita incidir en mejoras a su formación pedagógica, no obstante se proponen otras temáticas que son importantes de retomar, pues forman parte de su labor, y en su conjunto le propician un panorama para el desarrollo de su quehacer, en busca de que mejoren e incorporen-

-
- Los aspectos técnico-didácticos en su formación personal
- Reconozcan sus funciones en lo general
- Retroalimenten las relaciones humanas
- Y propicien mayor fluidez en la comunicación.

Las limitantes de este trabajo, serán el no lograr que los directores entren en este proceso de reactivación a su labor

CAPITULO IV.

PROPUESTA PEDAGOGICA PARA CAPACITACION DE DIRECTIVOS

PROPUESTA PEDAGÓGICA PARA CAPACITACIÓN DE DIRECTIVOS.

La educación es el proceso orientado hacia la realización de objetivos que tienen por finalidad la formación del hombre. al hablar de educación no debemos centrarnos solo en un proceso de instrucción o transmisión de conocimiento. la educación esta centrada u orientada al desarrollo integral de la persona. considera todos los aspectos de su vida. bajo esta circunstancia se presenta la siguiente propuesta de capacitación para directores. el fin es fortalecer su formación técnico pedagógico basicamente.

Para la educación institucionalizada es menester tener en primer plano a los alumnos. son ellos uno de los protagonistas de la educación. no podemos olvidar a los educadores. directivos y docentes. porque a través de la guía de unos y la aplicación de programas de una manera ordenada y constante de los segundos se inicia y refuerza la actividad educativa de los niños y jóvenes. que en nuestro caso. se debe asegurar. si es que se busca mejorar la calidad de la educación. para ello se requiere una adecuada preparación de los educadores

En el capítulo que se aborda se presenta una propuesta de capacitación para directivos escolares y se aclara que para integrar esta propuesta se tomo en cuenta el cuestionario aplicado al personal directivo de la instancia observada (ver capítulo III) en este caso Colegio de Bachilleres Tlaxcala. después de haber analizado el resultado se retomo y se integro al trabajo con la siguiente estructura: Objetivo General. Objetivos Terminales. Contenidos Temáticos (que vienen a ser unidades de trabajo). Objetivos Particulares. Metodología. Evaluación. Tiempo estimado de realización. cartas descriptivas y Necesidades materiales.

Se considera prudente agregar aspectos que complementen el campo de trabajo del director. nos referimos al aspecto administrativo, el rescate de valores y las relaciones humanas. esté último tema que le permite al director desenvolverse en un plano político y además identificar y apoyar la relación entre el personal docente. administrativo y manual necesario para la realización del trabajo en cualquier espacio en el que tengan que interactuar dos personas o más. las unidades temáticas sugeridas están integradas de manera general de la siguiente manera.

- a) Unidad de formación Técnico Didáctica
- b) Unidad de formación Administrativa
- c) Unidad de Relaciones Humanas
- d) Unidad de formación Humanizada

Estructura programatica

Objetivo General

Propiciar en el directivo en funciones, la comprensión del trabajo docente por medio de la adquisición de una cultura pedagógica que le permita apoyar el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje del centro de trabajo que dirige

Objetivos terminales

Que el directivo.

- < Reconozca las diversas áreas que integran la labor directiva
- < Identifique los elementos que forman parte del proceso enseñanza aprendizaje.
- < Observe la interrelación que existe entre los elementos del proceso enseñanza aprendizaje y vea que en conjunto propician el aprendizaje
- < Se sensibilice y apoye de manera decidida la labor docente del personal de su plante.
- < Colabore de manera efectiva como parte de un equipo que trabaja en conjunto para lograr una meta en común.
- < Revise las diversas corrientes humanistas e identifique los valores que cada corriente maneja en relación con la educación
- < Comprenda que el manejo de las relaciones humanas es importante para la realización de su labor.
- < Establezca con precisión los diversos momentos de la tarea administrativa y la importancia que estos tienen para el funcionamiento del plantel

Contenido temáticos

== Primera unidad ==

Formación Técnico Didáctica.

1-Educación

- Concepto de educación
- Tipos y fines de educación

2 Aprendizaje

- Que es el aprendizaje
- Características básicas del aprendizaje
- Teorías del aprendizaje
 - a) conexionista
 - b) respuesta condicionada
 - a) configuracionista
- Leyes del aprendizaje
 - I. Leyes de la teoría conexionista
 - II. Leyes de la teoría reflexológica

3. Didáctica

- Concepto de didáctica
- Elementos didácticos
- División de la didáctica
- Didáctica tradicional
- Didáctica desde la tecnología educativa
- Revisión de la didáctica desde la perspectiva de la didáctica crítica

4. Material didáctico

- Valor funcional del material didáctico
- Características del material didáctico
- Clasificación del material en auditivo y audiovisual

5. Motivación

- Mecanismo psicológico de la motivación
- Vertientes de la motivación
- Tipos de motivación
- Leyes de la motivación
- Técnicas de la motivación
- Límites de la motivación

6 Curriculum

- Definición de curriculum
- Composición del curriculum
- Identificación de los componentes del curriculum
- Evaluación del curriculum

7. Evaluación

- Compare evaluación y medición
- revise acreditación desde la didáctica crítica

Objetivos particulares

- 1.1 . Revise los fines y tipos de educación
- 2.1. Conceptualice el término aprendizaje y lo relacione con la vida del ser humano
- 2.2. Revise las teorías del aprendizaje e identifique su labor en ellas.
- 2.3. Relacione las leyes del aprendizaje con las teorías del aprendizaje.
- 3.1. Reconozca los elementos de la didáctica y vea la importancia que tienen en el proceso educativo.
- 3.2. Identifique la división de la didáctica.
- 3.3. Revise las corrientes de la didáctica tradicional, tecnología educativa y didáctica crítica. establezca su posición con respecto a ellas en su práctica docente.

- 4.1 Reconozca la necesidad del uso del material didáctico en el proceso enseñanza aprendizaje
- 4.2 Identifique la clasificación del material didáctico en visual y auditivo
- 5.1 Reconozca que la motivación es el impulso que mueve al ser humano y elemento indispensable para el proceso enseñanza aprendizaje
- 6.1 Defina que es curriculum e identifique los elementos que lo integran.
- 6.2 Ubique su materia de trabajo en relación con el curriculum de la institución.
- 7.1 Identifique los terminos evaluación y medición como parte del proceso enseñanza aprendizaje.
- 7.2 Establezca la relación de la acreditación y la evaluación en el proceso enseñanza aprendizaje

Contenidos temáticos

== Segunda unidad ==

Formación Administrativa

1 Importancia del proceso administrativo

- Elementos de la mecánica y dinámica administrativa

2 Pensamiento estratégico

- *Misión
- *Visión
- *Estrategia

3 Planeación táctica

- Área de resultados críticos
- Análisis de resultados críticos
- Indicadores de desempeño crítico
- Objetivos
- Planes de acción
- Revisión del plan anual de trabajo

Objetivos particulares

- 1.1 . Establezca la necesidad de llevar un proceso administrativo en el trabajo cotidiano.
- 1.2 . Identifique los elementos de la dinámica y mecánica administrativa
- 2.1. . Revise los elementos de la planeación estratégica y reconozca la importancia de cada uno.

- 3.1 Establezca la relación con su trabajo cotidiano y la planeación táctica
- 3.2 Identifique los elementos de la planeación táctica y relaciónelo con su plan de trabajo anual.

Contenidos Tematicos

== Tercera unidad ==

Relaciones Humanas

- 1. El papel de las relaciones humanas
 - Importancia de las relaciones humanas
 - Objetivo de las relaciones humanas

- 2. Objetivo del grupo
 - Qué es un grupo
 - Dinámica interna del grupo.
 - Dinámica externa del grupo.
 - Metas y objetivos
 - Importancia de las necesidades según Maslow.

- 3.- El dirigente.
 - Importancia de dirigir
 - Estilos de dirigir.
 - Tipos de dirigente.

Objetivos particulares

- 1.1. Reconozca la importancia de las relaciones humanas en la convivencia rutinaria.

- 1.2. Considere en su tarea fomentar la práctica de las relaciones humanas con el personal a su cargo.

- 2.1. Observe la necesidad del individuo de pertenecer a un grupo.

- 2.2. Revise la tabla de necesidades según Maslow y vea que el hombre

las cubra para convivir de manera armoniosa

- 3.1 Considere al dirigente como un guía del grupo.
- 3.2 Revise los diferentes estilos de dirigir
- 3.3 Reconozca en los tipos de dirigente su propia personalidad.

Contenidos Temáticos

== Cuarta unidad ==

Formación Humanizada

1 Educación en valores

Modelos de educación en valores

*concebida como Clarificación

*Formación del carácter

*Construcción de la personalidad

*Proyecto de vida

2 Humanismo desde la propuesta de la experiencia educativa

El positivismo

Valores del positivismo

El positivismo y la educación

Humanismo marxista y sus valores

Experiencia pedagógica de Makarencó y sus principios

Existencialismo

Importancia de los valores

Aportaciones de la educación

Objetivos particulares

1.1 Revise las cuatro propuestas de Montserrat de Paya respecto a la formación en valores que propone.

1.2 Reflexione sobre la necesidad del rescate de los valores en el educando, en busca de una sana convivencia.

2.1. Identifique las corrientes Humanistas de mayor importancia y establezca su vigencia en relación con la educación.

2.2.Revise la coincidencia de valores entre las diferentes corrientes y establezca su posición al fomento de valores en los estudiantes.

Metodología

En el proceso enseñanza aprendizaje, el hombre tiene una doble función de educador y educando, para que esta propuesta camine, se requiere la participación en el grupo, tanto del asistente como del facilitador, (como aquí los hemos denominado) así como de la interrelación que pueda darse entre ellos en la construcción del conocimiento que de manera conjunta será de mayor calidad, se intenta que el asistente participe y de manera conjunta con el facilitador establezca responsabilidades para su propio aprendizaje, por medio de su participación activa.

Evaluación

Es prudente que al realizar la presentación del curso se haga hincapié respecto a la forma de evaluar está, es constante, con su participación en las sesiones de trabajo, sus lecturas previas que le permitirán comprender rápidamente, su disposición a interrelacionarse con el facilitador y así propiciar el alcance de los productos de aprendizaje señalados

Al término de cada unidad se realizará una autoevaluación de cada asistente, otra del grupo respecto a su desempeño como tal y de cómo apoyaron para facilitar el aprendizaje, igualmente se indagará sobre lo que esperaban de la unidad y lo que realmente alcanzaron, así como del desempeño del facilitador, en el sentido de su guía, sus comentarios, sus aclaraciones, lo anterior con la intención de mejorar las sesiones posteriores y en lo general de estar conscientes de que cada quién es responsable de su aprendizaje.

Tiempo.

El tiempo señalado para la realización de esta propuesta es de 55 horas, en ellas se incluye el tiempo para las evaluaciones, de grupo, de lo esperado del curso, la autoevaluación del asistente y el comentario del grupo para el facilitador.

Tiempo específico por unidad

Primera unidad ----23 horas

Segunda unidad --- 8 horas

Tercera unidad ---- 10 horas.

Cuarta unidad. -----11 horas

Total. --- - ----- 52 más 3 por imprevistos = 55.

Necesidades materiales

Salón amplio y bien iluminado, con pizarrón acrílico de preferencia, de manera constante un proyector de acetatos, acetatos suficientes, marcadores de aceite y para pizarrón acrílico, láminas de papel bond, masquitape, mesas y sillas sin paleta y la colocación de este mobiliario en forma de u.

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVADES DE APRENDIZAJE		TECNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES			
1.1.1 PROPICIAR QUE EL DIRECTIVO IDENTIFIQUE LAS FINALIDADES DE LA EDUCACION Y LA RELACION QUE GUARDAN CON LAS ACTIVIDADES QUE REALIZAN EN SU LABOR COMO DIRECTOR DE PLANTEL.	CONCEPTO DE EDUCACION.	INTRODUCIRSE AL TEMA Y DEFINIR CONCEPTO DE EDUCACION.	PARTICIPAR CON SUS IDEAS E INTEGRAR EL CONCEPTO DE EDUCACION.	EXPOSITIVA LLUVIA DE IDEAS TARJETAS CON PALABRAS CLAVE	TARJETAS	EN EL PIZARRON, UN ASISTENTE CON APOYO DE 1 GRUPO DEFINA QUE ES EDUCACION Y PARA QUE LE SIRVE AL HOMBRE
	TIPOS DE EDUCACION	EXPOSICION DE LOS TIPOS DE EDUCACION: * INFORMAL * FORMAL * NO FORMAL	DIFERENCIAR LOS TIPOS DE MANERA PRECISA POR EQUIPOS.	LLUVIA DE IDEAS		POR PARTE DE CADA ASISTENTE UN EJEMPLO POR ESCRITO DE CADA TIPO DE EDUCACION
	FINES DE LA EDUCACION.	INTEGRACION DE EQUIPOS AL INICIO DE TEMA. CERRAR CON EL GRUPO LOS FINES DE LA EDUCACION.	DETERMINAR EL FIN DE LA EDUCACION. POR MEDIO DE LA APORTACION DE LOS EQUIPOS.	TECNICA DE BINAS		EL FACILITADOR; EN EL PIZARRON CONCENSAR E INTEGRAR LOS FINES DE LA EDUCACION COMO CONCLUSION

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVADES DE APRENDIZAJE		TECNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES			
2.1.1. ESTABLECERA QUE ES EL APRENDIZAJE Y SUS CARACTERISTICAS.	EL APRENDIZAJE	INTRODUZCA AL TEMA.	REALICE LECTURA PREVIA DEFINA QUE ES APRENDIZAJE	ASISTENTES EN BINAS	LECTURA DE JUAN RICARDO NERVI DIDACTICA NORMATIVA Y PRACTICA DOCENTE EDIT KAPELUSZ	
2.2.1 IDENTIFICARA TRES TEORIAS DEL APRENDIZAJE	TEORIAS DEL APRENDIZAJE	DISTRIBUYA EN EQUIPO LAS TEORIAS DEL APRENDIZAJE	INTEGRE EQUIPOS NOMBRE MODERADOR REVISE-- TEORIA CONEXIONISTA RESP CONDICIONADA CONFIGURACIONISTA	TRABAJO EN EQUIPO	LAMINAS, ACETATOS	
2.3.1. RECONOCERA LAS LEYES DEL APRENDIZAJE.	LEYES DEL APRENDIZAJE	EXPONGA LAS LEYES A LOS ASISTENTES LEY CONEXIONISTA LEY REFLEXOLOGICA	INTEGRE UN PANEL Y EXPONGA CADA TEORIA CON APOYO DEL MODERADOR DE CADA EQUIPO. CIERRE EL TEMA.	PANEL		
			REALICE EN EQUIPO ANALISIS DE CADA LEY Y RELACIONELA CON LAS TEORIAS REVISADAS CON ANTELACION.	EXPOSITIVA FACILITADOR		CONTRASTANDO SU QUE HACER COMO DOCENTE FIJE SU POSICION CON RESPECTO A LAS TEORIAS Y LEYES VENTAJAS Y DESVENTAJAS, CON ALGUNA METODICA QUE IMPARTA DETERMINE COMO SE APLICARIA LA TEORIA DE SU PREFERENCIA, ENTREGUELO POR ESCRITO

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVADES DE APRENDIZAJE		TECNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES			
3.1.1 IDENTIFICARA EN LA DIDACTICA EL ELEMENTO ESENCIAL QUE APOYA AL DOCENTE EN LA PLANEACION, EJECUCION Y VERIFICACION DE SU COTIDIANA LABOR FRENTE A GRUPO.	CONCEPTO DE DIDACTICA.	INTRODUZCA EL TEMA. DEFINA QU ES DIDACTICA. PROMUEVA LA PARTICIPACION DEL GRUPO.	PARTICIPE EL CLASE CON SUS CONCEPTOS.	LLUVIA DE IDEAS		EL FACILITADOR CON EL APOYO DE L GRUPO FN UNA LAMINA ENUNCIE QUE ES LA DIDACTICA Y FN QUE APOYA EL PROCESO EDUCATIVO
	DETERMINAR LOS ELEMENTOS DIDACTICOS.	DETERMIANR CON LOS ALUMNOS LOS ELEMENTOS DIDACTICOS: *ALUMNOS *OBJETIVOS *EL PROFESOR *LA MATERIA *LAS TECNICAS DE ENSEÑANZA *EL MEDIO ECONOMICO, SOCIAL, CULTURAL.	EFFECTUAR LECTURA PREVIA, RESPECTO A QUE ES DIDACTICA. IDENTIFICAR LOS ELEMENTOS DIDACTICOS. DEFINIRLOS CON SUS PROPIAS PALABRAS. CADA ELEMENTO Y QUE IMPORTANCIA TIENE EN EL PROCESO EDUCATIVO.	EN BINAS REALIZAR RECONOCIMIENTO DE ELEMENTOS DIDACTICOS.	LECTURA HACIA UNA DIDACTICA GENERAL DINAMICA VIDEO G NERICI. EDIT KAPELUS7	

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVADES DE APRENDIZAJE		TECNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES			
3.2.1 REVISE DIVISION DE LA DIDACTICA DE ACUERDO A COMENIO.	DIVISION DE LA DIDACTICA.	<p>EXPONER LA DIVISION QUE REALIZA COMENIO, MATETICA, SISTEMATICA Y METODICA</p> <p>DISTRIBUIR EN 3 EQUIPOS LA EXPOSICION RELATIVA A:</p> <p>DIDACTICA GENERAL.</p> <p>DIDACTICA ESPECIAL.</p> <p>LA DIDACTICA, LA ESCUELA Y EL PROFESOR.</p>	<p>1ER. EQUIPO, DIDACTICA GENERAL.</p> <p>PLANEAMIENTO, EJECUCION Y VERIFICACION.</p> <p>2DO EQUIPO EXPENSER DIDAC. ESPECIAL.</p> <p>LA QUE SE DEDICA, QUE ATIENDE.</p> <p>EXPOSICION DEL 3ER. EQUIPO, LA IMPORTANCIA DE LA DIDACTICA, EL PROFESOR, LA ESCUELA.</p> <p>PARTICIPAR EN LA ELABORACION DE UNA LAMINA</p>	<p>EXPOSITIVA</p> <p>TRABAJO EN EQUIPO</p>	<p>ACETATOS</p> <p>PROYECTOR</p> <p>LECTURA RELATIVA AL TEMA</p> <p>LAMINAS, MARCADORES</p>	<p>ELABORACION DE LAMINA CON LAS CARACTERISTICAS DE LA DIDACTICA INTEGRADA CON LA PARTICIPACION DE LOS ASISTENTES Y EL FACILITADOR.</p>

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVADES DE APRENDIZAJE		TECNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES			
3.3.1. PRESENTAR A LOS ASISTENTES LAS CORRIENTES DIDACTICAS MAS USUALES Y DETERMINAR LAS CARACTERISTICAS DE CADA UNA DE ELLAS, PARA SU CONOCIMIENTO Y MANEJO.	DIDACTICA TRADICIONAL.	INTRODUCIR AL TEMA A LOS ASISTENTES. CON APOYO DE ASISTENTES DETERMINAR LAS CARACTERISTICAS DE ESTA CORRIENTE. a) POSTURA DEL ALUMNO b) POSTURA DEL MAESTRO.	REALIZACION DE LECTURA PREVIA A LA SESION. PARTICIPACION DEL ASISTENTE PARTICIPE CON SU EXPOSICION CON LOS PUNTOS: 1) OBJETIVOS DE APRENDIZAJE 2) CONTENIDOS DE APRENDIZAJE 3) ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE 4) EVALUACION DE APRENDIZAJE	EXPOSITIVA EXPOSITIVA DEL ASISTENTE Y PARTICIPACION DE SUS COMPAÑEROS	APOYO DE ACETATOS LECTURAS ACETATOS LAMINAS	

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVADES DE APRENDIZAJE		TECNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES			
		CIERRE EL TEMA E INICIE LA INTEGRACION DE UNA LAMINA CON LAS CARACTERISTICAS DE ESTA CORRIENTE.				EL ASISTENTE DE SU OPINION SOBRE ESTA CORRIENTE
	DIDACTICA DESDE LA TECNOLOGIA EDUCATIVA	INTRODUZCA AL TEMA	LECTURA PREVIA	EXPOSICION DEL FACILITADOR		ELABORAR LA PLANIFICACION DE UNA CLASE DESDE LA PERSPECTIVA DE ESTA CORRIENTE DE LA DIDACTICA
		REVISION DEL ROL DEL MAESTRO				
		OBSERVA LA IMPORTANCIA DE LA PLANEACION Y LA ESTRUCTURACION DE LA ENSEÑANZA				
		IMPORTANCIA DEL MANEJO DE LAS TECNICAS Y USO DE LOS RECURSOS DIDACTICOS	PARTICIPACION			
		EL CAMBIO CONDUCTUAL COMO EJE IMPORTANTE EN ESTA CORRIENTE PARA ELLO RETOMA LAS ESFERAS AFECTIVA COGNITIVA Y PSICOMOTRIZ.	PARTICIPACION			

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVADES DE APRENDIZAJE		TECNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES			
		INTEGRE 4 EQUIPOS Y REVISE CON LOS ASISTENTES CADA PUNTO QUE INTEGRA ESTA PROPUESTA.	EN EQUIPOS REVISE LOS SIGUIENTES ASPECTOS: a) LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE b) ANALISIS DE LOS CONTENIDOS c) ACTIVIDADES DEL APRENDIZAJE d) EVALUACION DEL APRENDIZAJE	LUVIA DE IDEAS EXPOSICION EN EQUIPO	ACETATOS LAMINAS	
		CIERRE EL TEMA RESALTANDO LAS CARACTERISTICAS DE ESTA CORRIENTE.				EMITA SU OPINION RESPECTO A ESTA PROPUESTA, RETOMANDO LA ANTERIOR ENUNCIE SUS VENTAJAS Y DESVENTAJAS
	REVISION DE LA DIDACTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA DIDACTICA CRITICA	REVISION DE LA CONCEPCION DE APRENDIZAJE.	LECTURA PREVIA	TRABAJO INDIVIDUAL		LA INTEGRACION EN UNA LAMINA DE LAS CARACTERISTICAS DE ESTA CORRIENTE.
		IMPORTANCIA DEL ALUMNO EN ESTA CORRIENTE.	PARTICIPACION ANALITICA DEL ASISTENTE.	LUVIA DE IDEAS		

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVADES DE APRENDIZAJE		TECNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES			
		REVISION DEL PAPEL DEL DOCENTE ENFATICE LA INTERRELACION QUE TIENE EL ALUMNO Y EL DOCENTE EN ESTA CORRIENTE INTEGRE A LOS EQUIPOS A LOS ASISTENTES Y PROMUEVA SU PARTICIPACION.	LECTURA PREVIA * REVISE CON SUS COMPAÑEROS * FORMULACION DE LOS OBJETIVOS * SELECCIÓN Y ORGANIZACION DE LOS CONTENIDOS * PLANEACION DE LAS SITUACIONES DE APRENDIZAJE.	EXPOSITIVA EXPOSITIVA LLUVIA DE IDEAS	LECTURA LAMINAS	
		ENFATICE LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO GRUPAL Y EL USO DE LAS TECNICAS DE APOYO * DRAMATIZACION * PALABRAS CLAVE * ARMAR JUGUETES * ETC.				

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVADES DE APRENDIZAJE		TÉCNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES			
			<p>PROBLEMÁTICA DE LA EVALUACION EN ESTA CORRIENTE</p> <p>APARTE SUS COMENTARIOS Y REALICE SUS ANALISIS DE LAS TRES CORRIENTES.</p> <p>PROMUEVA DRAMATIZACIONES Y ENFATICHE LOS ROLES DEL MAESTRO Y ALUMNO</p> <p>PROMUEVA CON EL RESTO DEL GRUPO EL ANALISIS DE CADA DRAMATIZACION Y CIERRE EL TEMA.</p>	<p>PANEL</p> <p>DRAMATIZACION</p>	<p>LAMINAS</p> <p>ACETATOS</p>	<p>EL FACILITADOR CON AYUDA DE LOS ASISTENTES OBTENGA LAMINA COMPARTATIVA CON LAS TRES CORRIENTES ENFATIZANDO POSTURAS DEL MAESTRO ALUMNO Y METODOLOGIA DE TRABAJO EN CADA CORRIENTE</p>

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVADES DE APRENDIZAJE		TECNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES			
4.1.1 CONVENCER AL ASISTENTE DE LO IMPORTANTE QUE ES USAR MATERIAL DIDACTICO.	MATERIAL DIDACTICO.	INDUZCA AL GRUPO A QUE CONSIDERE EL USO DE MATERIAL DIDACTICO, COMO UN ELEMENTO QUE FACILITA EL APRENDIZAJE.	PARTICIPE CON SUS IDEAS.	EXPOSITIVA		
4.1.2 RECONOZCA LA CLASIFICACION DEL MATERIAL DIDACTICO.	CLASIFICACION DE MATERIAL DIDACTICO.	PRESENTE EN UN CUADRO SINOPTICO LA CLASIFICACION DEL MATERIAL DIDACTICO. PROPICIE LA PARTICIPACION DEL GRUPO EN LA REVISION. INTEGRE DOS EQUIPOS	1- ANALICE LOS MEDIOS AUDITIVOS. 2- REVISE LOS MEDIOS VISUALES Y EJEMPLIFIQUE CADA UNO.	DISCUSION EN EQUIPO DISCUSION EN EQUIPO	LAMINAS ACETATOS	COMO PRODUCTO DE ESTE TEMA ELABORE UN MATERIAL QUE MAS ADELANTE UTILICE EN ALGUNA REUNION CON DOCENTES O BIEN CON ALUMNOS
		CONCLUYA CON EL GRUPO SI ES O NO IMPORTANTE EL USO DEL MATERIAL DIDACTICO.				

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVADES DE APRENDIZAJE		TECNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES			
5.1.1 RECONOZCA LA IMPORTANCIA QUE TIENE MOTIVAR A LOS ESTUDIANTES PARA PROPICIAR EL PROCESO E.A.	VERTIENTES Y TIPOS DE MOTIVACION.	EXPLIQUE AL GRUPO EL PROCESO DE MOTIVACION EN UNA LAMINA LLEVE ASEVERACIONES RESPECTO LA UTILIZACION DE LA MOTIVACION. PROPICIE LA DISCUSION Y FUNDAMENTACION DE LAS OPINIONES PERSONALES DEL GRUPO. EXPONGA ANTE EL GRUPO LAS VERTIENTES Y TIPOS DE MOTIVACION	ANALICE Y DISCUTA LAS ASEVERACIONES	CUCHICHO ASEVERACIONES POR ESCRITO.	LECTURA PREVIA HECHA POR EL GRUPO DIDACTICA NORMATIVA Y PRACTICA DOCENTE. JUAN RICARDO NERNI EDIT. KAPELUSZ	
	LEYES TECNICAS Y LIMITES DE LA MOTIVACION.	INTEGRE AL GRUPO EN TRES EQUIPOS. Y EXPONGA SUS CONCLUSIONES. CONCLUYA CON EL APOYO DEL GRUPO CADA PUNTO TRATADO.	EXPONGA ANTE EL GRUPO, 1ER. EQUIPO LEYES DE LA MOTIVACION 2DO EQUIPO LEYES DE LA MOTIVACION 3ER. EQUIPO LIMITES DE LA MOTIVACION. PARTICIPE	EXPOSITIVA DE CADA EQUIPO. LLUVIA DE IDEAS	LAMINAS Y ACETATOS	
			EL ASISTENTE REVISY PREPARE UNA TECNICA EN LA QUE EXPONGA LA APLICACION DE LA MOTIVACION CON LEY Y TECNICA.	DEMOSTRACION.	LAMINAS	DEMOSTRACION ANTE EL GRUPO DE LA MOTIVACION PASO POR PASO CON LA TECNICA QUE EL CONSIDERE

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE		TECNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES			
6.1.1. EL DIRECTIVO, IDENTIFIQUE LA ESTRUCTURA DEL CURRÍCULO Y SU IMPORTANCIA EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	DEFINICION DE CURRÍCULO	INTRODUZCA EL TEMA CON APOYO DE LOS ALUMNOS IDENTIFIQUE AL CURRÍCULO PARA ELLO RETOME LA LECTURA PREVIA.	REALICE LECTURA PREVIA A LA SESION MATERIAL CON APOYO DE SUS COMPAÑEROS.	LLUVIA DE IDEAS	PROYECTOR DE ACETATOS	INTEGRAR EN UNA LAMINA CON APOYO DE ASISTENTES LA DEFINICION DE CURRÍCULO
	COMPOSICION DE CURRÍCULO	GUIE A LOS ALUMNOS A LA IDENTIFICACION DE LA COMPOSICION DEL CURRÍCULO *ELABORAR EL CURRÍCULO *INSTRUMENTAR LA APLICACION DEL CURRÍCULO *APLICAR EL CURRÍCULO EVALUAR EL CURRÍCULO.	IDENTIFIQUE LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL DESARROLLO CURRICULAR. SEÑALELOS EN UNA LAMINA	EXPOSITIVA	LAMINA ACETATOS	
	IDENTIFICACION DE LOS COMPONENTES DEL CURRÍCULO	*INTEGRE EQUIPOS Y DISTRIBUYA LOS ELEMENTOS DEL DESARROLLO CURRICULAR A CADA UNO RETOME A ARNAZ.	EXPOSICION DE CADA APARTADO DE ACUERDO A CUA DRO SINOPTICO DE ARNAZ.	TRABAJO EN EQUIPO	LECTURA DE LA PLANTACION CURRICULAR JOSE A. ARNAZ, PAG 66	EXPOSICION Y DESARROLLO DE UN APARTADO POR EQUIPOS.
6.2.1. UBIQUE SU AREA DE TRABAJO EN EL CONTEXTO CURRICULAR.		APOYE A COMPRENDER AL ASISTENTE QUE SU AREA DE TRABAJO ES PARTE DE UN PLAN CURRICULAR.	PARTICIPE CON SU ANALISIS	TRABAJO DE ANALISIS EN EQUIPO.		EMITA SU JUICIO RESPECTO A QUE IMPORTANTE CONSIDERA SU TRABAJO COMO DIRECTOR ESCOLAR EN EL DESARROLLO CURRICULAR

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE		TECNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES			
7.1.1. EL ASISTENTE DIFERENCIARA LA EVALUACION DE LA MEDIACION	EVALUACION Y MEDICION.	INTRODUZCA AL TEMA Y ESTABLEZCA CON APOYO DE LOS ASISTENTES EL TERMINO MEDICION, EVALUACION	LECTURA PREVIA A LA SESION			
		DETERMINE CON EL GRUPO QUE ES EVALUACION Y QUE ES MEDICION	PARTICIPE Y PROCURE ANALIZAR SU PROPIA LABOR	TRABAJO EN EQUIPO	LAMINAS ACETATOS	
			EJEMPLIFIQUE SITUACIONES EN LAS QUE SOLO SE DA LA MEDICION			
			OBSERVE LOS ELEMENTOS QUE PARTICIPAN EN LA EVALUACION			
		PARTICIPE CON EL GRUPO DIRECTAMENTE EN LA REVISION DE LA EVALUACION.	a) EN RELACION AL PROCESO GRUPAL *AUTOEVALUACION *EVALUACIONES DEL GRUPO *EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL COORDINADOR	TRABAJO EN EQUIPO	TARJETAS.	EL ASISTENTE EN UNA TARJETA, REALICE UNA AUTOEVALUACION DE SU DESEMPEÑO, DE LA PARTICIPACION DEL GRUPO PARA PROPICIAR EL APRENDIZAJE, DEL DESEMPEÑO DEL FACILITADOR PARA CONDUCIR EL APRENDIZAJE
			b) EN RELACION A LOS APRENDIZAJES *EVALUACION DE CUANTO SE ALCANZO EN EL GRUPO.			

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVADES DE APRENDIZAJE		TECNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES			
7.2.1. REVISE LA RELACION EXISTENTE ENTRE EVALUACION Y ... MEDICION	ACREDITACION		FACTORES QUE OBSTACULIZARON EL APRENDIZAJE			
		<p>CERRAR ESTE APARTADO RESALTANDO QUE LA IMPORTANCIA DE LA EVALUACION DEL APRENDIZAJE RADICA EN LA PARTICIPACION DE LOS INVOLUCRADOS DOCENTES Y ALUMNOS.</p> <p>INDUZCA AL GRUPO PARA QUE INFIERA QUE LA EVALUACION CONLLEVA LA ACREDITACION</p> <p>LA ACREDITACION SE CONSTRUYE DIA A DIA CON LAS SITUACIONES QUE SE PROPICIAN DURANTE EL APRENDIZAJE.</p>	<p>LECTURA PREVIA EXPOSITIVA</p>	<p>EXPOSITIVA DEL FACILITADOR</p>		
			<p>REVISE PROPUESTAS PARA ACREDITACION DE APRENDIZAJE DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA DIDACTICA CRITICA</p> <p>a) EXAMEN A LIBRO ABIERTO</p> <p>b) EXAMEN TEMATICO CON COMPOSICION</p> <p>c) ENSAYO</p> <p>d) TRABAJOS DE INVESTIGACION.</p>		<p>ACETATOS</p>	<p>EMITA SU PUNTO DE VISTA EN UNA CARTILLA RESPECTO A EVALUACION, MEDICION Y ACREDITACION</p>

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVADES DE APRENDIZAJE		TECNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES			
		<p>CIERRE EL TEMA ENFATIZANDO QUE ES IMPORTANTE PONER ATENCION EN LA PROPUESTA QUE POSIBILITE MAYOR ACERCAMIENTO A LA CONSTRUCCION DEL CONOCIMIENTO</p>				

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE			RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES	TECNICAS DE APOYO		
1.1.1 RECONOCER LA IMPORTANCIA DE ADMINISTRAR E IDENTIFICAR EL PROCESO ADMINISTRATIVO PARA LA APLICACION EN SU LABOR	ELEMENTOS DE LA MECANICA Y DINAMICA ADMINISTRATIVA.	INTRODUCIR AL TEMA DE LA ADMINISTRACION. INTEGRAR CON LA PARTICIPACION DE LOS ASISTENTES LA DEFINICION DE ADMINISTRACION. DETERMINAR LAS FASES DE LA MECANICA Y LA DINAMICA		EXPOSITIVA DEL FACILITADOR PARTICIPACION DEL ASISTENTE	ACETATOS	REFLEXIONE Y APORTE POR ESCRITO SI EN CONJUNTO ESTAS ACTIVIDADES AUN SIN LLEVARLAS MENCIONADAS A EFECTUADO Y APOYAN SU LABOR EDUCATIVA.
1.1.2. IDENTIFICAR LA ADMINISTRACION COMO UN ELEMENTO QUE APOYA EN LA REALIZACION DE SU TRABAJO.	FASES DE LA MECANICA Y DINAMICA.	DISTRIBUIR POR EQUIPO CADA UNA DE LAS FASES Y COORDINAR LAS EXPOSICIONES.	EXPONER POR EQUIPOS *PREVISION *PLANEACION *ORGANIZACION *DIRECCION *CONTROL	EXPOSITIVA LOS ASISTENTES.	LAMINAS ACETATOS LECTURAS PREVIAS TEMA	

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE			RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES	TÉCNICAS DE APOYO		
2.1.1 EL ASISTENTE RECONOCERA LOS ASPECTOS QUE POSIBILITAN LA INTEGRACION DE UNA ESTRATEGIA PARA LA PLANEACION.	PENSAMIENTO ESTRATEGICO.	REVISAR LOS ASPECTOS QUE POSIBILITAN LA PLANEACION ESTRATEGICA, COMO SE REALIZA Y EN QUE NIVEL ADMINISTRATIVO DEL MEDIO, LO QUE LA ORGANIZACION PODRIA HACER. LO QUE LA ORGANIZACION PUEDE HACER CON SUS RECURSOS. INTERESES Y DESEOS ADMINISTRATIVOS, LO QUE LA ORGANIZACION QUIERE HACER. RESPONSABILIDAD ANTE LA SOCIEDAD LO QUE LA ORGANIZACION TIENE QUE HACER.		EXPOSITIVA DEL FACILITADOR	PROYECTOR DE ACETATOS ACETATOS	
2.1.2. IDENTIFIQUE LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA PLANEACION ESTRATEGICA.	ELEMENTOS ESTRATEGICOS.	INTEGRE DOCUMENTOS DE LA INSTITUCION E INDUSCA A QUE LOS ASISTENTES BUSQUEN Y ANALICEN LOS ELEMENTOS DE LA PLANEACION ESTRATEGICA.	BUSQUE EN DOCUMENTOS NORMATIVOS VALORES	TRABAJO EN EQUIPO EXPOSITIVA DE ASISTENTES	DOCUMENTOS NORMATIVOS	DE ACUERDO A LA INSTITUCION Y SUS DOCUMENTOS NORMATIVOS ENUNCIE LA VISION, MISION, VALORES Y ESTRATEGIAS QUE RIGEN LA VIDA INSTITUCIONAL

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	FACILITADOR	ASISTENTES	TÉCNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
	<u>MISION</u> <u>VISION</u> <u>ESTRATEGIA</u>	APOYE EN LA OBTEN CION DE LOS CON... CEPTOS. DETERMIANR QUE ES LA ESTRATEGIA Y PORQUE ES IMPOR... TANTE. CONCLUIR CON LOS ASISTENTES QUE LA ESTRATEGIA ES LA DIRECCION HACIA LA GIA. QUE SE AVANZA Y ESTA ES ESTABLE CIDA POR LA INSTITU CION.	<u>MISION</u> <u>VISION</u> <u>ESTRATEGIA</u> PARTICIPAR EN LA CONCLUSION DEL TERMINO ESTRATE... GIA.	TRABAJO EN EQUIPO DE LOS ASISTENTES LLUVIA DE IDEAS	LAMINAS DOCUMENTOS DE LA INSTITUCION LECTURA DE APOYO	TANTO LOS ASISTENTES COMO EL FA CILITADOR DEFINAN QUE ES LA STRATE GIA, Y CUAL ES LA ESTRATEGIA O ES TRATEGIAS QUE UTILIZA LA INSTANCIA FN LA QUI TRABAJA Y COMO APOYAN AL PROCE SO EDUCATIVO DE LA INSTI TUCION

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVADES DE APRENDIZAJE		TECNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES			
3.1.1. IDENTIFICAR LA PLANEACION A CORTO PLAZO (PLANEACION TACTICA)	PLANEACION TACTICA	INTRODUZCA AL TEMA Y SITUE A LOS ASISTENTES, EN LO QUE IMPLICA LA PLANEACION-TACTICA. CARACTERISTICAS: * TIEMPO QUE DURA PLANEACION. * QUE ES MAS ANALITICA QUE INTUITIVA * QUE ES LO QUE ORDINARIAMENTE SE PLANTEA PARA REALIZAR EN UN AÑO.		EXPOSITIVA POR PARTE DEL FACILITADOR		
3.2.1 RECONOZCA LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA PLANEACION TACTICA.	ELEMENTOS DE LA PLANEACION TACTICA	POR EQUIPOS DISTRIBUYA A LOS ELEMENTOS DE LA PLANEACION-TACTICA. FACILITE MATERIAL IMPRESO.	EXPONGA ANTE SUS COMPAÑEROS CADA UNO DE ESTOS ELEMENTOS DE ACUERDO A LECTURA . AREA DE RESULTADOS CRITICOS ANALISIS DE RESULTADOS CRITICOS INDICADORES DE DESEMPEÑO CRITICO LOS OBJETIVOS	EXPOSITIVA DEL ASISTENTE	MATERIAL IMPRESO PARA LEER EN LA SESION.	

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVADES DE APRENDIZAJE		TECNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES			
		<p>CONCLUYA SEÑALANDO QUE LA PLANEACIÓN TACTICA ES LA QUE REALIZA ANUALMENTE PA LA OPERACIÓN DURANTE UN AÑO, QUE ES LA GUIA O PLAN ANUAL DE TRABAJO.</p>	<p>LOS PLANES DE ACCION</p> <p>LA REVISION DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO.</p>		<p>LECTURA DE LA PLANEACION TACTICA DE GEORGE L MORRISSEY, EDIT PRETICE HALL P. H. H. 1996</p>	<p>BOSQUEJ EN EQUIPO LO QUE SERIA SU PLAN DE TRABAJO ANUAL CON LOS ELEMENTOS SEÑALADOS EN ESTE APARTADO COMO ELEMENTO FINAL DE ESTE TEMA</p>

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVADES DE APRENDIZAJE		TECNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES			
1.1.1 EL ASISTENTE INFERIRA SOBRE LA IMPORTANCIA QUE TIENE EL RECONOCER LA APLICACIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS EN SU TRABAJO Y EN SU VIDA PERSONAL.	EL PAPEL DE LAS RELACIONES HUMANAS	EXPLICAR QUE LA RELACION SE DA DIARIAMENTE CON OTRO SER HUMANO LLEVA UNA CARGA DE RELACIONES HUMANAS	EJEMPLIFIQUE; LA SOBREMESA DE LA FAMILIA, VIAJAR, ASISTIR A UNA REUNION, PREGUNTAR Y RESPONDER RUTINARIAMENTE EN LA OFICINA, ETC. DE MAS EJEMPLOS, PARTICIPE ACTIVAMENTE.	EXPOSITIVA EN EQUIPOS, EL ASISTENTE EJEMPLIFIQUE ALGUNA SITUACION LLUVIA DE IDEAS COTIDIANA	ACFTATOS	
1.1.2 RECONOCERA LA APLICACIÓN DE LAS R.H. COMO ELEMENTO IMPORTANTE EN UNA ORGANIZACIÓN	IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES HUMANAS.	CONCLUIRA QUE LAS RELACIONES HUMANAS LE AYUDARAN: a) ENTENDER SUS PROPIOS ACTOS. b) COMPRENDOR LA CONDUCTA DE LOS DEMAS. c) CONTORLAR SUS IMPULSOS.				

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVADES DE APRENDIZAJE		TECNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES			
	OBJETIVO DE LAS RELACIONES HUMANAS	INTRODUCIR AL TEMA TANTO FACILITADOR COMO ASISTENTE CONCLUIRAN SEÑALANDO QUE PARA QUE EXISTA UNA RELACION ES INDISPENSABLE QUE: *RESPECTO POR LA VIDA HUMANA *LIBERTAD INDIVIDUAL *BIENESTAR PERSONAL Y SOCIAL *RECONOCIMIENTO DE SER DIFERENTE	POR EQUIPO EXPONDRAN: *CONOCIMIENTO *COMPRESION *COMUNICACIÓN *FRICCION *ARMONIA	PARTICIPACION DE LOS ASISTENTES LLUVIA DE IDEAS POR PARTE LOS ASISTENTES		PARA TODO ESTE APARTADO PRESENTAR UN ANALISIS EN MEDIA TARJETA DONDE IDENTIFIQUE SI EN SU TRABAJO EXISTE RESPECTO, LIBERTAD, Y RECONOCIMIENTO

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVADES DE APRENDIZAJE		TECNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES			
		1ER. EQUIPO LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN EL GRUPO.	EL EQUIPO EXPLIQUE LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICA- CION.	EXPOSITIVA EN EQUIPO	ACETATOS	
		2DO. EQUIPO *NORMAS DE EQUIPO *LA NECESIDAD DE PERTENENCIA A UN GRUPO *LOS ROLES COMU- NES ENTRE LOS INTE- GRANTES DEL GRU- PO.	POR MEDIO DE UNA EXPOSICION EXPLI- QUE QUE TODO GRU- PO TIENE: *NORMAS *NECESIDADES DE PERTENENCIA *LOS ROLES	EXPOSITIVA EN EQUIPO		
	DINAMICA EXTER- NA DEL GRUPO.	RELACIONAR QUE INVARIABLEMENTE SE PERTENECE A UN GRUPO Y A UNA COMUNIDAD.	PARTICIPACION ACTI- VA.	EXPOSITIVA LLUVIA DE IDEAS		

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVADES DE APRENDIZAJE		TÉCNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES			
2.2.1 REVISE LA PROPUESTA DE NECESIDADES DE ACUERDO A MASLOW.	METAS Y OBJETIVOS	VALORES DEL GRUPO Y LA REALIZACIÓN DE ESTAS EN RAZON A LOS DE LA COMUNIDAD.	PARTICIPACION ACTIVA	EXPOSITIVA		
		DEFINICION DE METAS Y OBJETIVOS EN RELACION A LAS DE LA COMUNIDAD. IMPORTANCIA DE LA MOTIVACION PARA ALCANZAR METAS Y OBJETIVOS.		LLUVIA DE IDEAS		
	NECESIDADES SEGÚN MASLOW	QUE EN EQUIPO LOS ASISTENTES EXPONEN LAS NECESIDADES SEGÚN MASLOW: a) AUTORREALIZACIÓN b) RECONOCIMIENTO c) SOCIALES d) SEGURIDAD e) FISIOLÓGICAS	EXPONER CADA UNA DE LAS NECESIDADES Y LA IMPORTANCIA QUE TIENE EN EL SER HUMANO.	EXPOSITIVA		EL ASISTENTE, AUTOANALICE SU DESARROLLO PERSONAL Y COMPARE CON RESPECTO A LA TEORIA DE MASLOW. SI ESTA SE CUMPLE EN EL

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVADES DE APRENDIZAJE		TECNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES			
3.1.1. RECONOZCA EL ASISTENTE RECONOCERA EN EL DIRIGENTE EL MOTOR QUE MUEVE AL GRUPO PARA EL ALCANCE DE SUS OBJETIVOS Y METAS.	IMPORTANCIA DE DIRIGIR	INTRODUCIR AL TEMA: INFERIR EN LA IMPORTANCIA DE QUE, LA PERSONALIDAD Y EXPECTATIVAS DE QUIEN DIRIGE Y ES DIRIGIDO, SON IMPORTANTES ASI COMO LA SITUACION EN LA QUE ESTAN INMERSOS. ESTILOS DE DIRIGIR Y DISTRIBUCION POR EQUIPO PARA SU EJEMPLIFICACION.	PARTICIPACION ACTIVIA	EXPOSITIVA	ELABORACION DE L. DIRIGENTE ANGEL DIAZ MÉRIGO	
3.2.1. RECONOZCA LOS ESTILOS DE DIRIGIR Y TIPOS DE DIRIGENTE.	ESTILOS DE DIRIGIR		ESTILO INTERMEDIO ESTILO TAREA * ESTILO EMPOBRECIDO ESTILO CONTRY CLUB ESTILO EQUIPO IDENTIFIQUESE CON ALGUNO DE ELLOS.	DESCRIPCION DE LOS DIVERSOS ESTILOS POR LOS ASISTENTES		
	TIPOS DE DIRIGENTE	CON APOYO DE UN ACETATO INTRODUZCA AL TEMA DE LAS PERSONALIDAD DEL DIRIGENTE. TEMEROSO, ENOJADO, GENIO, PERSEGUIDO, OPRIMIDO, PAPALOTE, TEMPERAMENTAL, VICIOSO DE TRABAJO, AVESTRUZ, SUPERMADRID, PRESIONADOR.	OBSERVE LOS ACETATOS. DEFINA CON EL APOYO DEL FACILITADOR Y DE ACUERDO A LO QUE VIO LOS TIPOS DE DIRIGENTE.	EXPOSITIVA	ACETATOS	EN UN INTENTO DE AUTOANALISIS EN UNA TARJETA DEFINA SU ESTILO DE DIRIGIR Y EL TIPO DE DIRIGENTE QUE ES

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE				PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES	TECNICAS DE APOYO	RECURSOS MATERIALES	
1.1.1 EL ASISTENTE REVISARA DE ACUERDO A MONTZERRAT PAYA LOS CUATRO MODELOS DE EDUCACION EN VALORES QUE PROPONE LA AUTORA Y DARA SU PUNTO DE VISTA DE CADA UNO DE ELLOS.	EDUCACION EN VALORES	INICIE EL TEMA, DANDO UN PREAMBULO. TODA EDUCACION ES UN PROCESO DE APRENDIZAJE CONSTANTE. SEÑALE LA IMPORTANCIA DE LOS PROPIOS VALORES, DE LA CAPACIDAD DE ELECCION Y EJERCICIO DE LIBERTAD EN EL SER HUMANO. DELIMITE QUE ES UN VALOR CONCLUYA CON QUE LA EDUCACION EN VALORES PLANTEA CONTRIBUIR AL OPTIMO DESARROLLO DEL SER HUMANO EN SU DIMENSION VALORATIVA Y MORAL	INTERACTUE CON UN COMPAÑERO SUS IDEAS. EXPONGA SU PUNTO DE VISTA,	EXPOSITIVA DEL FACILITADOR CUCHICHEO LLUVIA DE IDEAS	LECTURA PREVIA DE MONTZERRAT PAYA SANCHEZ. EDUCACION EN VALORES POR UNA SOCIEDAD ABIERTA Y PLURAL EDIT DISCIPLINA DE BROWER. PAG 147 200	EL FACILITADOR CON APOYO DEL GRUPO DETERMINE QUE ES VALOR Y SI EN LA ACTUALIDAD LOS ALUMNOS MANIFIESTAN VALORES EN SUS CONDUCTAS

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE			RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES	TECNICAS DE APOYO		
1.2.1 REFLEXIONE LA IMPORTANCIA DEL RESCATE DE VALORES EN NUESTRA SOCIEDAD.	REVISE LOS CUATRO MODELOS DE EDUCACION EN VALORES.	<p>DE UN PREAMBULO A LA EDUCACION EN VALORES.</p> <p>INTEGRE EQUIPOS Y DISTRIBUYA LOS CUATRO MODELOS DE EDUCACION EN VALORES.</p> <p>a) EDUCACION EN VALORES CONCEBIDA COMO CLARIFICACION.</p> <p>b) EDUCACION EN VALORES CONCEBIDA COMO FORMACION DEL CARÁCTER</p> <p>c) EDUCACION EN VALORES CONCEBIDA COMO CONSTRUCCION DE LA PERSONALIDAD</p> <p>d) EDUCACION EN VALORES CONCEBIDA COMO PROYECTO DE VIDA.</p> <p>CIERRE EL TEMA ENUNCIANDO LAS FINALIDADES DE LA EDUCACION EN VALORES.</p> <p>LOGRAR QUE EL INDIVIDUO APRENDA A VIVIR EN EL SENO DE UNA COMUNIDAD, QUE HA DE SER VIABLE EN SU CONJUNTO PARA LOS QUE EN ELLA VIVEN.</p>	<p>EXPONGA EN EQUIPO LOS MODELOS DE EDUCACION EN VALORES AL RESTO DE LOS ASISTENTES.</p>	<p>EXPOSITIVA DE L FACILITADOR</p> <p>EXPOSITIVA DEL GRUPO</p>	<p>LAMINAS</p> <p>ACETATOS</p>	<p>UN REPRESENTANTE DE EQUIPO.</p> <p>ENUNCIAR EN UNA LAMINA LAS CARACTERISTICAS DE CADA MODELO CON EL APOYO DE SUS COMPAÑEROS</p> <p>EN EQUIPO DE 3 A 5 PERSONAS Y EN UN TOTAL DE 3 CARTILLAS EXPONGAN SU POSTURA RESPECTO AL TEMA DE VALORES Y DE LOS MODELOS DE EDUCACION EN VALORES EXPUESTOS</p>

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE			RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES	TECNICAS DE APOYO		
2.1.1. REVISAR LOS DIVERSOS HUMANISMOS DESDE LA PERSPECTIVA EN LA EXPERIENCIA EDUCATIVA.	EL POSITIVISMO VALORES DEL POSITIVISMO EL POSITIVISMO Y LA EDUCACION	INTRODUCCION AL TEMA CONOCIMIENTO CIENTIFICO. EL UTILITARISMO IMPORTANCIA DE LA TECNICA DETERMINAR LAS APORTACIONES. LOS AVANCES CIENTIFICOS Y LA TECNIFICACION. LA DESHUMANIZACION DEL SER HUMANO MEDIANTE ESTA CORRIENTE. ORGANICE UN PANEL DONDE SE REVISE LAS APORTACIONES DEL POSITIVISMO A LA EDUCACION. ORGANICE A LOS PARTICIPANTES DEL PANEL (ASISTENTES NOMBRADOS CON ANTERIORIDAD EL FACILITADOR SERA EL COORDINADOR) EL COORDINADOR SINTETICE Y CONCLUYA AL TEMA.	REALIZAR LECTURA PREVIA A LA SESION PARTICIPAR EN EL ANALISIS DE CADA PUNTO CON SUS IDEAS. CON APOYO DEL FACILITADOR REALICE EL PANEL. LOS ASISTENTES ESCUCHEN LAS APORTACIONES DEL PANEL Y PARTICIPEN.	EXPOSITIVA DEL FACILITADOR LLUVIAS DE IDEAS	EJERCICIOS PREVIAS A LA SESION	SINTESIS DEL POSITIVISMO EN UNA TARJETA DE MANERA INDIVIDUAL CONCLUYA CON SU PUNTO DE VISTA POR ESCRITO, RESPECTO A LA APORTACION DEL POSITIVISMO A LA EDUCACION EN PRO Y CONTRA

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE			RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES	TECNICAS DE APOYO		
2.1.2 DETERMINAR LOS PRINCIPALES VALORES EN LA CORRIENTE MARXISTA Y SU RELACION CON LA EDUCACION.	HUMANISMO MARXISTA Y SUS VALORES.	INTRODUCIR AL TEMA: DETERMINAR CON EL GRUPO QUE ES PRAXIS. ENUNCIAR CON APOYO DEL GRUPO LOS PRINCIPALES VALORES EN EL MARXISMO. LIBERTAD LA REVOLUCION TRABAJO LA SOLIDARIDAD DEJAR CLARA LA POSICION DE LA ... EXISTENCIA DE DIOS Y EL MARXISMO. CIERRE EL TEMA CON UNA SINTESIS DEL MISMO.	PARTIICPE CON SUS IDEAS. EN EQUIPO ANALICE CADA VALOR ENUNCIANDO Y RELACIONELO CON SU TRABAJO EN EL AULA Y LA ESCUELA. APORTE SUS IDEAS SOBRE EN QUE MEDIOS SON VIGENTES ESTOS VALORES EN LA VIDA DEL SER HUMANO.	LLUVIA DE IDEAS EXPOSITIVA DE CADA EQUIPO	LECTURA PRE VIA A LA SESION ACETATOS DE ANALISIS	AL CONCLUIR LA REVISION DE LA TEMA TICA EI FACILITADOR ENFATIC LOS VALORES DE ESTA CORRIENTE EL ASISTENTE PUNTUALICE CON CLARIDAD SU PUNTO DE VISTA RESPECTO A CADA VALOR FACILITADOR Y ASISTENTE ANALICN LA VIGENCIA DE ESTOS VALORES EN LA ACTUALIDAD

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE			RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES	TÉCNICAS DE APOYO		
	LA EXPERIENCIA PEDAGOGICA DE MAKARENKO Y SUS PRINCIPIOS.	<p>REVISE DE ACUERDO A LA LECTURA CON EL ASISTENTE, CONCLUYA LA EDUCACION SOCIALISTA - ESTA BASADA EN UN ANALISIS CIENTIFICO DE LA REALIDAD.</p> <p>INTEGRE EQUIPOS Y DEFINA LOS PRINCIPIOS QUE MAKARENKO ENCONTRO EN LA EDUCACION</p> <p>a) COLECTIVO EDUCADOR.</p> <p>b) RENUNCIA AL YO Y SE INTEGRA AL NOSOTROS.</p> <p>c) ASUME LOS INTERESES DEL CONJUNTO Y LOS DEFIENDE COMO PROPIOS.</p>	<p>REVISE DE LA LECTURA ASPECTOS CONCRETOS QUE EL FACILITADOR INDIQUE.</p> <p>EXPONGA CON APOYO DE SUS COMPAÑEROS CADA PRINCIPIO.</p>	<p>EXPOSITIVA DEL FACILITADOR</p> <p>EXPOSITIVA POR PARTE DEL EQUIPO</p>	<p>LECTURA PREVIA A LA SESION</p> <p>LAMINAS ACETATOS</p>	

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE			RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES	TÉCNICAS DE APOYO		
		<p>EDUCACION POR EL TRABAJO.</p> <p>TRABAJO MANUAL</p> <p>TRABAJO INTELECTUAL</p> <p>DETERMINAR LA IMPORTANCIA QUE TIENE LA INICIATIVA Y LA CREATIVIDAD</p> <p>CONCUYA QUE SE PREPARA PARA LA VIDA.</p>	<p>PARTICPE CON LECTURA PREVIA A LA SESION, PARTE DEL POEMA PEDAGOGICO.</p>	<p>LLUVIA DE IDEAS</p>	<p>LECTURA DEL POEMA PEDAGOGICO</p>	
<p>2.1.3.</p> <p>REVISE LA CORRIENTE DEL EXISTENCIALISMO</p>	<p>EXISTENCIALISMO</p>	<p>CON EL GRUPO DETERMINE LAS DOS CORRIENTES DEL EXISTENCIALISMO.</p> <p>A)EXISTENCIALISMO ATEO.</p> <p>B)EXISTENCIALISMO CRISTIANO</p> <p>DETERMINE CON APOYO DE LOS ASISTENTES COMO EL EXISTENCIALISMO VE AL HOMBRE.</p>	<p>PARTICPE ACTIVAMENTE CON SUS IDEAS.</p>	<p>LLUVIA DE IDEAS</p>	<p>LECTURA PREVIA A LA SESION</p>	<p>EL FACILITADOR OBTENGA DE FINICIÓN DE EXISTENCIALISMO ATEO Y CRISTIANO CON LA PARTICIPACION DE LOS ASISTENTES EN UNA LAMINA</p>

OBJETIVO ESPECIFICO	TEMA	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE			RECURSOS MATERIALES	PRODUCTO DE APRENDIZAJE
		FACILITADOR	ASISTENTES	TECNICAS DE APOYO		
2.1.4. RECONOZCA LA IMPORTANCIA EN UNA SOCIEDAD DE LA VIGENCIA DE VALORES.	IMPORTANCIA DE LOS VALORES.	DETERMINA LOS VALORES DEL EXISTENCIALISMO *LIBERTAD *AMOR, FIDELIDAD *VALOR DE LA ESPERANZA.	PARTICIPE ACTIVAMENTE CON SUS APORTACIONES DE ACUERDO A SU LECTURA.	EXPOSITIVA FACILITADOR LLUVIA DE IDEAS	DIAGRAMAS LECTURAS PREVIAS A LA SESION	
	APORTACIONES A LA EDUCACION.	DELIMITE CON LOS ASISTENTES LOS ASPECTOS QUE APORTA A LA EDUCACION. *LIBERTAD *SEGURIDAD *IMPORTANCIA A LA INICIATIVA.	PARTICIPE ACTIVAMENTE CON SUS COMENTARIOS Y ANALISIS.		DIAGRAMAS LECTURAS PREVIAS	EL ASISTENTE Y FACILITADOR DEN SU PUNTO DE VISTA RESPECTIVO A ESTA CORRIENTE ANTE EL GRUPO
		PARA CONCLUIR ESTE APARTADO SOLICITE A LOS ASISTENTES INTERESEN EN UN CUADRO SINOPTICO POR EQUIPO LOS VALORES QUE CADA CORRIENTE PRESENTA.	PARTICIPE EN EQUIPO DE 5 PERSONAS UNA CORRIENTE POR EQUIPO.	CUCHICHEO POR EQUIPOS		DESPUES DE OBTENER EL CUADRO SINOPTICO EL ASISTENTE ANALICE LOS VALORES EN LOS QUE COINCIDEN LAS TRES CORRIENTES Y DE SU PUNTO DE VISTA DE ELLOS Y COMO APOYAN AL SER HUMANO EN SU DESARROLLO Y SU DESARROLLO EN LA EDUCACION

CONCLUSIONES

La realización de cualquier trabajo requiere forzosamente el conocimiento de él, el hombre de manera constante busca mejorar su acción por ello se acerca y pide la cooperación de personal conocedor que le comparta su conocimiento y le propicie realizar su trabajo lo mejor posible, cuando se dio el planteamiento a que investigar ? decidir fue un tanto problemático porque existen diferentes necesidades en el ámbito educativo ya sea en el sistema escolar, o bien en el extracurricular con niños, jóvenes o ancianos.

En el hacer educativo quién dirige los trabajos, tiene especial responsabilidad, debe tener un panorama completo, de lo que sucede en la instancia que dirige, para en su momento prevenir, controlar y encauzar todas las acciones en aras de un objetivo, mejorar el servicio educativo, al revisar cualquier estructura educativa, la figura del director escolar en el sistema escolar es constante en los distintos niveles, su trabajo de planificador y coordinador resulta importante, para el funcionamiento de una escuela, razón por la cual se tomo como punto de partida para este trabajo.

Al inicio de esta investigación, el objetivo fue demostrar que la cultura pedagógica del directivo es un elemento sustantivo en el desarrollo de su quehacer escolar, para fundamentar esta aseveración, nos planteamos dos supuestos que nos fueron dando pauta para recabar indicios que sustentaron la inicial propuesta:

- La carencia de conocimientos técnico-pedagógicas en el directivo, dada la diversidad de perfiles profesionales.
- Grado de cumplimiento de las funciones directivas en el ámbito pedagógico.

Como se observo en el capítulo tercero se aplicaron dos instrumentos para la obtención de información, estos resultados nos permitieron afirmar que para el directivo, es importante contar con una cultura pedagógica, puesto que su ámbito de trabajo, se desarrolla en una escuela, instancia donde se realiza el proceso enseñanza-aprendizaje, elemento eminentemente didáctico-pedagógico, por lo que sin que esto suene a agresión, sería prudente que en puestos en los que se tengan que tomar decisiones que incidan directamente en el proceso

enseñanza-aprendizaje, el personal que los ocupe, cubra por lo menos con un curso de didáctica, que le permita comprender la importancia del hecho educativo

En el capítulo segundo se abordaron aspectos que comprenden su actividad como lo es, la vinculación con la comunidad, que reviste atención por la importancia que últimamente se le está dando, sobre todo por los presidentes municipales que, debido a la descentralización, las necesidades de tipo material como lo son, construcción nueva y mantenimiento deben ser consideradas por el municipio en su programa de obra, asimismo las Instituciones de Atención a la Juventud, con sus programas deportivos SESA, con programas de salud de tipo preventivo y principalmente, las campañas permanentes sobre drogadicción, alcoholismo y sexualidad, que vienen a cubrir necesidades de los jóvenes dada su edad y curiosidad natural

No se pierde de vista la responsabilidad de la escuela de extender la cultura a la comunidad, sin embargo muchas de las veces está no se da por la falta de visión de quien dirige, en algunos casos no es mala voluntad sino desconocimiento de sus alcances, en otros falta de interés y compromiso con su trabajo

En el ámbito administrativo el directivo lo ve como el más importante porque es lo que realiza de manera cotidiana, entrega estadísticas, organiza actividades, sin embargo realmente no sé está acostumbrado a planear se aprende sobre la marcha, mucho menos se lleva seguimiento, las actividades van surgiendo y se van resolviendo a la evaluación se le tiene miedo y rara vez se da

En el nivel medio superior existe una total anarquía por la diversidad de perfiles tanto con los docentes como con el personal directivo, lo técnico didáctico es lo menos importante pocos lo entienden y se preocupan por capacitarse en él, por la inseguridad en este trabajo, la mayoría de veces los maestros entran para cubrir un interinato y difícilmente se quedan por ello buscan otro empleo y la docencia es sólo un complemento, respecto al personal directivo se observa que cuando un maestro reprueba mucho y se le inquiera sobre ello, argumenta que los jóvenes son muy flojos y él no va a regalarles la calificación, sin embargo pocos elementos tiene el directivo para ayudarlo, este trabajo permitió identificar lagunas de conocimientos en el aspecto didáctico, que son importantes retomar, para que a nivel personal y profesional, el directivo adquiera conocimientos, que le permitan interactuar con su medio escolar y al mismo tiempo tener elementos de valía, para retroalimentar su labor en el aspecto técnico-didáctico, que debido a su perfil profesional no tiene, los resultados se obtuvieron del cuestionario aplicado en el que se observó que términos como curriculum, didáctica crítica, evaluación, son desconocidos para él, y que decir de temas tales como la capacitación docente, la diserción escolar que forman parte de su cotidianidad, sin embargo no manejan ni se interesan por investigar, esto quizás por que su puesto es inestable, no tienen tiempo, su manual de funciones es obsoleto, puede decirse que no existe y el trabajo de supervisión sobre todo en este rubro poco se toca, así como el hecho de que muchos docentes manifiestan que tienen libertad de cátedra, más sin embargo la educación está en sus manos.

La vinculación del Licenciado en Pedagogía, con este trabajo está dada, primero porque su formación le permite apoyar, la culturización del personal en cuestión, enseguida porque todo lo relativo al ámbito educativo es de su incumbencia y la dirección de una escuela y lo relacionado con ella en el aspecto técnico-didáctico, lo son, asimismo esta en posibilidad de proponer mejoras y lo hace apoyándose en métodos, técnicas, teorías, que ubiquen en su justo valor, el trabajo de una dirección

Se esta consciente que éste es un trabajo que puede tener más líneas de investigación, puesto que los instrumentos aplicados se centraron en el directivo y su actuar en su centro de trabajo, no se abordaron a docentes y alumnos situación que en otro momento se podrá retomar, sin embargo se considera que si se cumplió con el objetivo inicial de detectar las carencias de cultura pedagógica en el directivo escolar del Colegio de Bachilleres no se logro hacer ninguna comparación porque no se encontró el manual de funciones

La propuesta que se propone, toma aspectos encontrados como deficientes, en el área técnica-didáctica, además aporta de otras áreas como la administración, las relaciones humanas y busca en los valores y las diferentes corrientes humanistas la sensibilización para su labor, que permita beneficiar al director desde el punto de vista personal, porque le proporciona cultura y además le permite crecer a título personal como ser humano y por consiguiente repercute en la institución en a que labora, sólo haría falta la voluntad de ponerlo en marcha y la participación de los involucrados con el compromiso de poner lo mejor de si mismos en la búsqueda de eficientar su trabajo, de ser parte de él con mayor convicción.

Jamás se debe olvidar que para cualquier empresa o institución el elemento de mayor valía es su recurso humano, y en el terreno educativo lo debe ser mucho más, por lo que es importante que de manera constate el personal directivo se este actualizando tanto en el aspecto administrativo, como en el terreno técnico-didáctico, lo anterior se reitera por que puede observarse que es muy común encontrarse en áreas como orientación educativa, planeación educativa, coordinación de mesa técnica a ingenieros, abogados, médicos, trabajadores sociales, menos a un pedagogo, sin embargo sería prudente que desde la integración de las estructuras organizacionales se determinaran perfiles, para cubrir puesto claves, porque el desconocimiento del ámbito de trabajo sólo trae consigo atraso y esta problemática es muy común en nuestro país.

BIBLIOGRAFIA BASICA

- Aguilar José Antonio, Block Alberto, Planeación Escolar y Formulación de Proyectos, Ed. Trillas, México 1994
- Alvarez Manuel, El Equipo Directivo, Recursos Técnicos de Gestión, Ed. Popular, Madrid España, 1988
- Arias Almaraz Camilo, Martínez Duenes Emma; Historia de la Educación en México II, Secretana de Educación Publica, Ed. Oasis, México 1966.
- Arna/ José A. La Planeación Curricular, Ed. Trillas, México 1996.
- Barajas Medina Jorge; Curso Introdutivo a la Administración, Ed. Trillas, México 1987
- Barreiro Julio, Educación Popular y Proceso de Concientización, Ed. Siglo XXI, Montevideo 1980
- Bartolomé Margarita, Ferreiros Pilar, Fondevila José María, Morilla Mercedes; Educación y Valores, Sobre el Sentido de la Acción Educativa en Nuestro Tiempo Ed. Narcea S.A. Madrid, 1985.
- Beal M. George, Bohlen M. Joe; Conducción y Acción Dinámica del Grupo, Ed. Kapelus, Argentina 1964
- Broudy S. Harry; Filosofía de la Educación, Ed. Limusa, México 1991.
- Comboni Sonia, Juárez José Manuel; Introducción a las Técnicas de Investigación, Ed. Trillas, UAM, Mexico 1990.
- Cancela Cristina, Martínez H. Eduardo, Lentijo Perpetuo; Conducción Escolar y Transformación Educativa, Ed. Grupo Aique S.A. Argentina S/F.
- Cohen J. Gerald; La Naturaleza de la Función Directiva, Ed Díaz de Santos S.A. Madrid España 1991.
- Copleston F; Filosofía Contemporánea, Ed. Herder, Barcelona 1959.
- Chiavennato Idalberto, Administración de Recursos Humanos, Ed. Mc Graw-Hill, Segunda Edición, México, 1993.
- Chiavennato Idalberto Introducción a la Teoría General de la Administración Ed. Mc Graw-Hill, Colombia 1995.
- De Azevedo Fernando; Sociología de la Educación, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1981.
- Delval Juan; Los Fines de la Educación Ed. Siglo XXI, México 1997.
- Díaz Merigo Angel; El dirigente S/E, Segunda Edición, Puebla 1985.
- Fernández Pérez M.; Evaluación y Cambio Educativo, El fracaso Escolar, Ed. Morata, Segunda Edición S/F
- Fremont E. Kats James; Administración en las Organizaciones, Editorial Mc. Graw-Hill, México 1979.

- Freire Paulo, *Pedagogía del Oprimido*, Ed. Siglo XXI, Montevideo, 1972
- Fullat Octavio, *Filosofía de la Educación*, Ed. C.E.A.C., Barcelona, 1978
- García Hernández Victor, Medina Rogelio, *Organización y Gobierno de Centros Educativos*, Ed. Rialp, S.A. Madrid España, 1987.
- Gundi Kawas Gerardo, *Educación para Hoy, Educación para Mañana*, Ed. Castillo, México 1994.
- Gutierrez Sacnz Raúl, *Historia de las Doctrinas Filosóficas*, Ed. Esfinge México 1998
- Hernandez Meneses Claudio, *La Capacitación y la Política Laboral* = <http://www.stps.gob.mx/302/302.0113.htm>
- Larroyo Francisco, *Historia Comparada de la Educación en México*, Ed. Porrúa México 1981
- Latapi Pablo, *Política Educativa y Valores Nacionales*, Ed. Nueva Imagen, México 1981
- Latapi Pablo, *Análisis de un Sexenio de Educación Superior 1970-1976*, Ed. Nueva Imagen México 1981.
- Lemus Luis Arturo, *Pedagogía Temas Fundamentales*, Ed. Kapelusz, Argentina 1973.
- Mendoza Nuñez Alejandro, *Manual para Determinar Necesidades de Capacitación*, Ed. Trillas, México 1986
- Moran Oviedo Porfirio, *Reflexiones en torno a la Instrumentación Didáctica*, CISE, UNAM, México 1981.
- Morrisey L. George, *Pensamiento Estratégico*, Ed. Prentice, Hispano Americana, México 1996.
- Mounier E. *El Personalismo*, Ed. Eudebo, Argentina 1971.
- Munch Galindo Lourdes, García Martínez José, *Fundamentos de Administración*, Ed. Trillas, México 1997.
- Mungaray Alejandro y Sánchez Ma. Dolores, *Movilidad Social y Educación Superior en México*, *Revista de Educación Superior*, Marzo 1993.
- Nerici G. Imideo, *Hacia una Didáctica General Dinámica*, Ed. Kapelusz, Argentina, 1989.
- Paya Sánchez Monserrat, *Educación en Valores para una Sociedad abierta y plural, Aproximación Conceptual*, Ed. Desclee de Browwer, España 1997.
- Reyes Ponce Agustín, *Administración de Personal, la Parte*, Ed. Limusa México 1982.
- Rodríguez Estrada Mauro, *Motivación al Trabajo, serie Capacitación Integral tomo. 9 Ed. Manual Moderno, México 1988.*
- Rodríguez Estrada Mauro, *Liderazgo Desarrollo de Habilidades Directivas, serie Capacitación Integral Núm. 6, Editorial Manual Moderno, México 1994.*
- Rogers Carl, *Libertad y Creatividad en la Educación*, Ed. Paidós, Argentina, 1971.
- Sánchez de Horcajo Juan José, *Escuela Sistema y Sociedad, Invitación a la Sociología de la Educación*, Ed. Libertarias, Padhuti, S.A. Madrid España, 1991.

Schmelkes Sylvia. Hacia una Mejor Calidad de Nuestras Escuelas. Biblioteca para la Actualización del Maestro. SEP, México. 1996

Solana Fernando, Cardiel Reyes Raúl, Bolaños Raúl, Historia de la Educación Pública en México, S.E.P Ed. Fondo de Cultura Económica 1982

Siliceo Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. Ed. Limusa. México 1991

Taba Hilda. Elaboración del Curriculum. Teoría y Práctica, Ed. Troquel, Argentina 1974

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

Anuies. Acuerdo de Tepic. Revista de Educación Superior, vol. I, no. 4. México 1972

Artículo 3ero Constitucional y Ley General de Educación. Secretaría de Educación Pública. Agosto 1993

Biblioteca Práctica de Negocios. Administrativo y Personal tomo III. Ed. Mc.Graw Hill. México 1990

Compilación. Organización. Conducta. Estructura y Progreso Ed. Mc Graw-Hill Interamericana. México 1993

Congreso Nacional del Bachillerato. Cocoyoc Morelos. 10 y 12 de marzo de 1982. SEP. México

Contrato Colectivo de Trabajo. Colegio de Bachilleres del Estado de Tlaxcala. art. 8.

Curriculum del Bachillerato General. Fundamentos. Serie de Información Básica no.1. Dirección General del Bachillerato. México s/fecha.

Diccionario de Ciencias de la Educación; Ed. Santillana. 1997.

Manual de Operaciones para el Director de la Unidad U.P.N. Comisión Interna de Administración y Programación. SEP. México. 1997.

Metodología para el Registro y Modificación de Estructuras Organizacionales y Ocupacionales de los Colegios de Bachilleres. Oficialía Mayor. SEP México 1993. Aspecto 1.

Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tlaxcala; Reglamento General de la Ley que Crea el Colegio de Bachilleres del Estado de Tlaxcala. 6 de febrero de 1985.

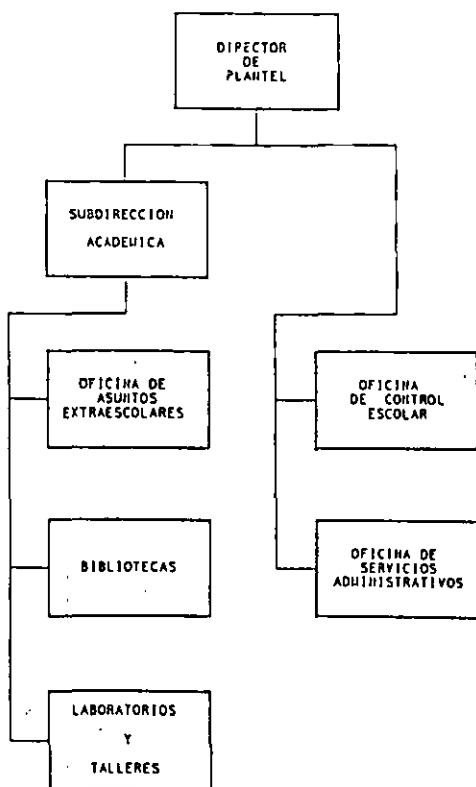
Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tlaxcala; Ley que Crea el Colegio de Bachilleres del Estado de Tlaxcala. 5 de agosto de 1981.

Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000. Poder Ejecutivo Federal.

Programa para la Modernización Educativa. Poder Ejecutivo Federal.

ORGANIGRAMA DE
COLEGIO DE BACHILLERES

ANEXO 1



CUADRO DE DIRECTORES

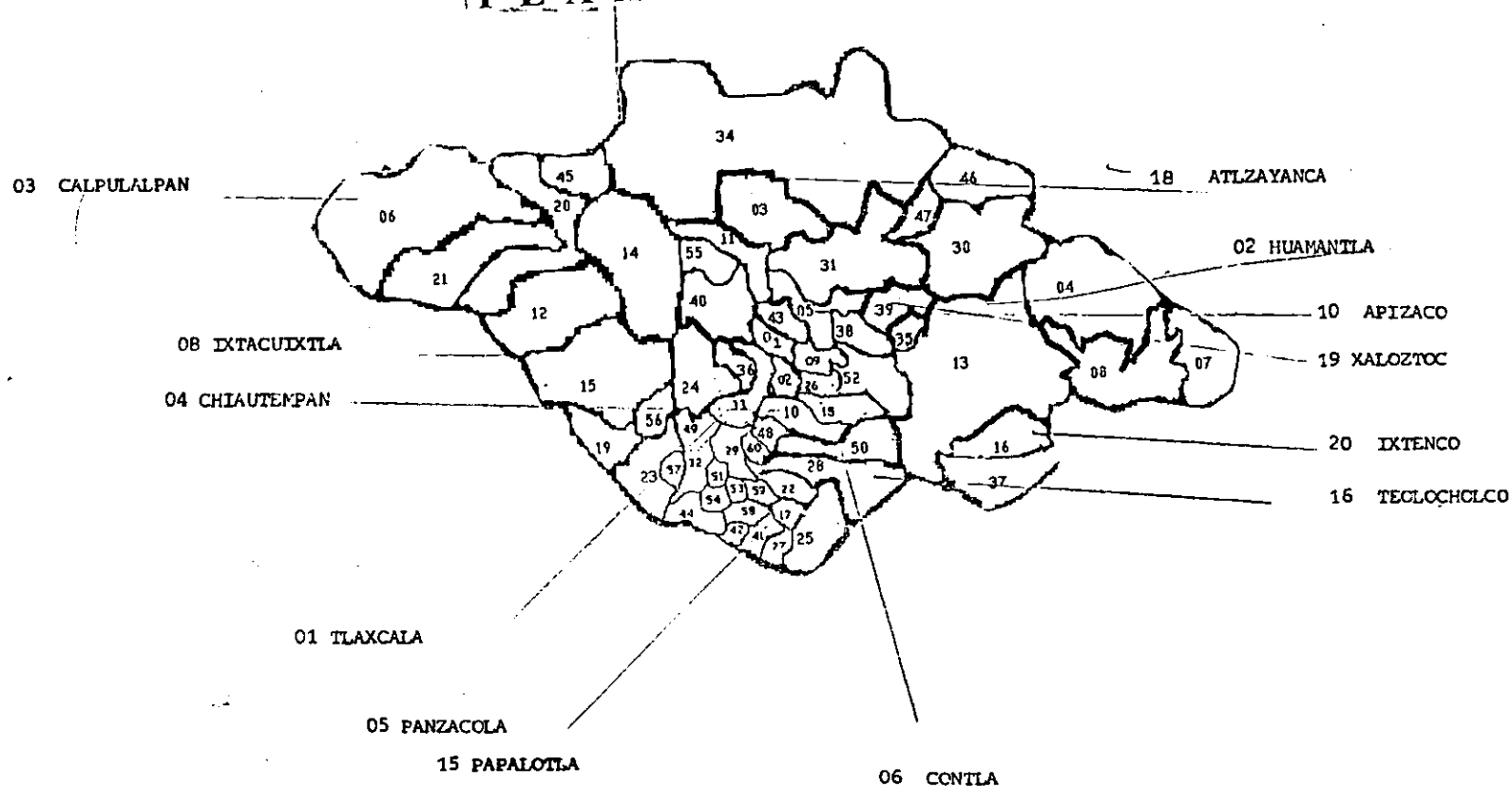
ANEXO 2

No.	DIRECTOR	PROFESION	EDAD	OTRO EMPLEO
01	FIDENCIO JUAREZ AGUILAR	PROFR. EN CIENCIAS NATURALES	45	DOCENTE DE ESCUELA SECUNDARIA
02	MIGUEL ANGEL MEDIEL	INGENIERO CIVIL	43	CONSTRUCTURA PARTICULAR
03	MARCIANO PASTEN MONROY	CONTADOR PUBLICO	46	DESPACHO
04	ADRIANA BENITEZ CUEVAS	CONTADOR PUBLICO	42	S.H.C.P.
05	LULTO GALINDO LEZAMA	PROFR. CS. SOCIALES	44	DOCENTE DE ESCUELA SECUNDARIA
06	NEFTALI LIMA LOPEZ	PROFR. ESPAÑOL Y LITERATURA	40	
07	MARIA ANTONIA SANCHEZ VEGA	PROFR. ESPAÑOL Y LITERATURA	41	
08	JOEL SANCHEZ JIMENEZ	ING. AGRONOMO	39	
09	HECTOR G. LIMA HERNANDEZ	CONTADOR PUBLICO	38	DOCENTE CECYTE
10	FELIPE AGUILAR PEREZ	INGENIERO CIVIL	44	CONSTRUCTURA PARTICULAR
11	JUAN MANUEL LUCAS SANCHEZ	BIÓLOGO AGROPECUARIO	38	
12	LUIS JAVIER CORONA ROSAS	LIC. ADMINISTRACION DE EMPRESAS	41	
13	EMA BEATRIZ BENITEZ MERCADO	LIC. ADMINISTRACION EN EMPRESAS	42	DOCENTE UAT
14	ANTONIO ROCHA COTO	PROFR. MATEMATICAS	38	
15	ROGELIO PEREZ SANCHEZ	PROFR. CS.SOCIALES	42	DOCENTE DE ESCUELA SECUNDARIA
16	ELDA PEREZ JIMENEZ	PROFR. CS. NATURALES	38	
17	FELIPE ROSAS MONTIEL	ING. QUIMICO	41	ESCUELAS PARTICULARES
18	ANDRES ALEJANDRO BARRIENTOS	LIC. DERECHO	42	DESPACHO PARTICULAR
19	GLORIA MONTIEL HUERTA	LIC. TRABAJO SOCIAL	39	
20	TULLIO LARIOS AGUILAR	PROFR. CS. SOCIALES	40	DOCENTE ESCUELA PRIMARIA

UBICACION PLANTELES MUESTRA
 COLEGIO DE BACHILLERES.



TLAXCALA



CUESTIONARIO

NOMBRE DEL DIRECTOR _____

PLANTEL _____

INSTRUCCIONES

A continuación se le presenta un cuestionario, sea usted tan amable de contestar a cada una de las preguntas que se le plantean.

1.- Comente usted, Cuáles son las funciones de la educación?

2.- Describa brevemente los elementos que intervienen en el proceso enseñanza-aprendizaje

3.- Enuncie las características de la escuela tradicional?

4.- Comente brevemente las características de la escuela crítica.

5.- Desde su punto de vista que entiende usted por didáctica

6.- A su juicio, Que es una técnica didáctica?

7.- De acuerdo a su práctica docente, cuales técnicas didácticas, utiliza cotidianamente.

8.- Enuncie usted que recursos didácticos conoce y utiliza de manera frecuente.

9.- Desde la perspectiva de su labor docente que es curriculum?

10.- Que es evaluación educativa para usted ?

GUIA DE OBSERVACION

Ubicación geográfica _____

Plantel _____

Nombre del Director _____

1.- Turnos que maneja el plantel: Matutino ___ Vespertino ___ Ambos ___

2.- Llega el director al inicio del turno si no

3.- Se retira el director a la salida del turno si no

4.- El director realiza recorridos por la escuela verificando el desarrollo de la actividad docente si no

5.- El director se encierra en su oficina si no

6.- Platica con los alumnos si no

7.- Platica con los docentes si no

8.- Las condiciones del inmuebles son Malas ___ Regulares ___ Buenas ___

9.- En el interior de las aulas se tiene mobiliario en condiciones:
Buenas _____ Regulares _____ Malas _____

10.- El plantel se encuentra aseado si no

11.- En el plantel existe equipo de apoyo didáctico al proceso enseñanza-aprendizaje
si no

12.- Que tipo de pizarrones tiene el colegio: Verdes normales _____
Acrílicos _____