

872743



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.
INCORPORACIÓN No. 8727-43 A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE PEDAGOGÍA

LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA EN LA VOCACIÓN Y
PRÁCTICA DEL DOCENTE DEL COLEGIO DE
BACHILLERES DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

CECILIA CHUELA MURGUÍA

URUAPAN, MICHOACÁN 2005

0349864



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.

DEDICATORIA

A ti el amor de mi vida, gracias por caminar a mi lado e impulsarme a seguir adelante, junto a ti el camino es más divertido... Te Amo.

A mis hijos Ceci, Jorge y Benja que vinieron a reafirmar nuestra unión y a llenar completamente mi alma de dicha.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por darme la oportunidad de vivir y demostrarme su infinito amor en cada momento, gracias por llevarme de tu mano.

A mi papá y mamá, a mis hermanos Rosy, Dalia y Toño por estar ahí siempre cuidándome, apoyándome y sobre todo amándome, gracias por preocuparse e involucrarse en mis proyectos... Los Amo.

A Lorena, eres una gran amiga con la que he aprendido mucho. Gracias por brindarme tu experiencia y conocimientos pero sobre todo... gracias por tu cariño.

A ti, tío Benja por ser mi otro padre y estar presente en mi formación espiritual.

A mis amigos y compañeros de trabajo que han contribuido en la realización de este proyecto y muchos otros más.

A mi asesora, Martha Chuela por tu disposición y entrega. Gracias por ayudarme a cumplir esta meta inconclusa.

Al Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán por las facilidades y apoyo que hicieron posible la realización de este trabajo.

ÍNDICE

Introducción	1
Capítulo 1 Formación pedagógica	
1.1. Concepto	11
1.2. Tendencias, habilidades y funciones del docente	13
1.3. Modelos de la formación docente	17
1.4. La importancia de la formación pedagógica	19
1.5. Características necesarias de los programas de formación docente	20
1.6. Formación docente del Colegio de Bachilleres	24
Capítulo 2 Ser docente	
2.1. Vocación de enseñar	30
2.2. La misión del docente	32
2.3. Cualidades que debe tener el docente	36
2.4. El buen maestro	40
2.5. El trabajo en equipo	41
2.6. Innovación.....	43
2.7. Liderazgo	45
Capítulo 3 Aspectos pedagógicos de la práctica docente	
3.1. La enseñanza	50
3.1.1. Estrategias	52
3.1.1.1. Definición de objetivos	52
3.1.1.2. Motivación	57
3.1.1.3. Didáctica	63
3.1.1.4. La evaluación	73
3.2. El aprendizaje	77
3.2.1. Aprendizaje significativo	78

3.2.2. El aprendizaje y la estructura cognoscitiva	82
3.2.3. Estrategias	82
Capítulo 4 La formación pedagógica que recibe el docente del Colegio de Bachilleres y su repercusión en la vocación y práctica docente	
4.1. Metodología	86
4.2. Instrumentos	87
4.2.1. Cuestionario para alumnos	87
4.2.2. Cuestionario para docentes	88
4.3. Resultados	89
4.3.1. Descripción de los resultados	89
4.3.2. Parámetros que determinan la vocación docente	90
4.3.3. Conocimientos pedagógicos básicos y necesarios para la práctica docente	97
4.3.4. Formación pedagógica que recibe el docente de Colegio de Bachilleres	104
4.3.5. Repercusiones de la formación pedagógica en la vocación y práctica del docente del Colegio de Bachilleres, plantel San Juan Nuevo	106
Conclusiones	109
Bibliografía	113
Anexos	

INTRODUCCIÓN

La vocación es fundamental para el buen desempeño, es el motor que guía la actividad y se constata que en el mundo actual se pone poca atención en este aspecto fundamental para la vida profesional y productiva.

En lo que se refiere a la actualización y capacitación de los docentes, es sabido que en todos los niveles es una preocupación de este tiempo, por lo tanto hay una gran variedad de información y estudios enfocados a la importancia de la pedagogía. En relación al nivel medio superior se ha tratado con más énfasis en la actualidad de especializar a los maestros en técnicas grupales, didáctica, evaluación y muchas áreas específicas que le den al docente herramientas para la enseñanza.

Es importante que el docente cumpla con el perfil y tenga preparación específica de la asignatura que va a impartir, por eso se buscan contadores para impartir contabilidad, químicos para la asignatura de química, etc. Pero no es un requisito indispensable para contratación, hasta este momento, en nivel medio superior que los docentes tengan estudios de Pedagogía. No se hace un análisis sobre las habilidades que tiene para manejarse como docente y mucho menos, si cuenta con la vocación de docente.

Este trabajo surgió de la reflexión sobre la problemática arriba mencionada y sobre la realidad de que desde hace varias décadas la educación está tomando importancia dentro del desarrollo del país, se sabe que el progreso y desarrollo de México vendrá de la mano con la educación y para lograrlo se necesita que sea de excelente calidad. Por eso cobra importancia la preparación pedagógica, un buen maestro no sólo se logra con un profesionista destacado, tiene que ser un conocedor de la pedagogía y estar convencido de su labor. De nada sirve todo el cúmulo de conocimientos que un docente pueda tener si no tiene la capacidad y el gusto de compartirlos con los demás.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La finalidad de este trabajo es conocer si la formación pedagógica que recibe el docente del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, plantel San Juan Nuevo repercute en su vocación y práctica docente.

Como es sabido, toda profesión requiere de vocación para llegar a tener éxito, la docencia no es la excepción. Un maestro con vocación es un maestro que dará lo mejor de sí y buscará por todos los medios cumplir eficazmente su labor, los buenos maestros ya no se miden en proporción a lo que saben de la materia y el dominio que tienen sobre los contenidos del programa. Un buen maestro es el que está comprometido y por lo tanto se prepara, conoce su responsabilidad con los alumnos y la sociedad y sobre todo manifiesta su vocación.

El conocimiento de técnicas pedagógicas, de didáctica, de métodos de enseñanza, conocimiento del alumno, planeación curricular y un panorama general del proceso de enseñanza-aprendizaje será estudiado tomando en cuenta que además de la vocación es necesario capacitarse en la adquisición de estas habilidades.

En el proceso de la educación no importa solamente que el alumno aprenda una fórmula o una materia, también es importante todas las actividades y el trabajo que se realizó para llegar a ese conocimiento. Todo el ambiente que rodea la adquisición de un conocimiento es fundamental para que el alumno lo haga suyo y lo interiorice en su memoria para utilizarlo en la vida diaria.

Desde que comenzó todo ese movimiento de la Escuela Nueva, tomó una gran importancia la forma en que se enseñaba, se trató de buscar nuevas técnicas de enseñanza donde los alumnos no solamente escucharan y leyeran libros de texto, donde se experimentara con el conocimiento adquirido y la práctica fuera constante e

inmediata. Por eso se puede afirmar que todo conocimiento separado de la acción reflexiva está muerto, y es una carga que aplasta la mente, que ocupa al alumno en memorizar sin entender y mucho menos aplicar.

El alumno ya no es considerado como un ser pasivo en el desarrollo de su propia educación, ya no es el que no sabe o el que necesita que el maestro lo llene de sabiduría. El alumno es una persona con todas sus capacidades y facultades disponibles para participar activamente en su aprendizaje.

Tomando en cuenta todo lo anterior surge una contradicción en la educación, se habla de la importancia del alumno, de que es un ser pensante y activo, de que el maestro es un guía que proporciona al alumno las situaciones y los elementos para que él llegue a su propio conocimiento; pero en la situación real, es decir, en la vida diaria de la escuela el maestro sigue siendo el actor principal y la educación se basa en el monólogo que el maestro realiza durante 50 minutos.

JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo se fundamentó principalmente en la Teoría Humanista, la cual se respalda por diversos teóricos como Carl Rogers y Abraham Maslow que plasmaron en sus teorías los principios, la visión del mundo, la educación y el código de ética del humanismo.

“La teoría humanista tiene un principio en lo que se refiere a la pedagogía, que consiste en comprometer a todos los participantes de la educación a ayudar a todo individuo a lograr la realización y perfeccionamiento de sus potencialidades”. (Aloni;arje.hotusa.org; 2005)

La educación tiene como objetivo humanizar a los alumnos en un espíritu de libertad intelectual, autonomía y democracia. Para esto es necesario que los docentes, según los principios humanistas, se empeñen en proporcionar una

educación que libere a los alumnos de la ignorancia, caprichos, preconceptos, alineación y falsa conciencia; también que los habilite a actualizar sus potencialidades humanas y llevar vidas autónomas, plenas y gratificantes.

“El docente humanista se preocupa por ayudar a los alumnos a que logren una conciencia crítica que les permita asumir el control de sus vidas. Además, deben comprometerse con sus alumnos para que se desarrollen como personas bien formadas e íntegras que manifiestan su cultura no sólo con su conocimiento general sino también en la utilización prudente y responsable del conocimiento”. (Aloni;arje.hotusa.org; 2005)

Los profesores genuinamente humanistas asumen la responsabilidad de dar ejemplo personal en el arte de vivir y conocen la importancia de la atmósfera que rodea el espacio educativo, por lo que se busca sostener un ambiente de compromiso, responsabilidad, confianza, apoyo, diálogo, respeto, tolerancia, investigación, libertad y reciprocidad.

En lo que se refiere al apartado del capítulo 2 sobre el aprendizaje y la estructura cognoscitiva se fundamentó en el psicólogo educativo David Ausbel y en la Teoría Cognoscitivista del aprendizaje que desarrolla los principios generales de cómo aprender, cómo recordar y cómo resolver problemas. Se destacó esta teoría porque se consideró necesario que los docentes adquieran conocimientos sobre cómo sus alumnos adquieren, almacenan, recuperan y utilizan el conocimiento.

OBJETIVOS

GENERAL:

Conocer si la formación pedagógica que adquiere el profesor de Colegio de Bachilleres, plantel San Juan Nuevo repercute en su vocación y práctica docente.

PARTICULARES

1.- Conocer los parámetros que determinan la vocación docente.

- 2.- Identificar los conocimientos pedagógicos básicos y necesarios para la práctica docente.
- 3.- Describir el tipo de formación pedagógica que recibe el docente de Colegio de Bachilleres.
- 4.- Determinar las repercusiones de la formación pedagógica en la vocación y práctica del docente del Colegio de Bachilleres, Plantel San Juan Nuevo.

HIPÓTESIS

La formación pedagógica que recibe el profesor repercute en su vocación y en su práctica docente.

MARCO DE REFERENCIA

Esta investigación se llevó a cabo en el Colegio de Bachilleres plantel San Juan nuevo. El Sistema Colegio de Bachilleres surge de la necesidad de dar respuesta a la demanda educativa, del nivel medio superior, que se manifestó a los inicios de los años setenta.

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Medio Superior (ANUIEMS) suscribe una serie de documentos de significativa importancia, orientados a configurar un marco de referencia desde el cual fuera posible enfocar y dar respuesta a los problemas sobre expansión en los servicios educativos y el acelerado proceso de cambio, impuestos por las condiciones culturales, sociales e históricas de la década de los setentas.

El primero de estos documentos, fechado en abril de 1971 es la declaración de Villahermosa, que contiene diez puntos básicos sobre reforma educativa, cada uno de los cuales apunta hacia una acción concreta, para llegar a la renovación y aplicación del ciclo superior del tipo medio y de la educación superior, proponiendo para el nivel medio superior, una estructura curricular de un tronco común, un área

de formación para el trabajo y una duración de tres años distribuidos en seis semestres.

En mayo de 1973, en la ciudad de Querétaro fué presentado y aprobado el documento "Estudios sobre la demanda del nivel medio superior", que sirvió de base y sustento para la creación del Colegio de Bachilleres, como institución que coadyuva con prestar la debida atención a la demanda educativa en la zona metropolitana del Valle de México, mediante la adopción de estructuras flexibles que propiciaran la diversificación, reestructuración y la descentralización de la enseñanza del medio superior.

El Colegio de Bachilleres del D.F., se establece por decreto presidencial, el 19 de septiembre de 1973 como un órgano descentralizado del Estado.

En el mes de marzo de 1974, en reunión celebrada en la ciudad de Veracruz, Ver., los integrantes de la ANUIEMS declararon lo siguiente: "es necesario ampliar la oportunidad de la educación del tipo medio, ciclo superior, en los estados a fin de que el mayor número de jóvenes ingresen a dicho ciclo, el cual por su carácter terminal y propedéutico debe capacitar para el trabajo, al mismo tiempo que se realizan estudios antecedentes a la educación superior".

En base a lo anterior se recomendó a los gobiernos de los estados para que eventualmente se viera la posibilidad de diversificar la educación en este ciclo, mediante la creación de nuevos planteles similares al Colegio de Bachilleres.

Bajo estos antecedentes los Estados de la República han venido integrándose al sistema Colegio de Bachilleres, como una opción más de educación media superior. El Estado de Michoacán se incorporó en el periodo de Gobernación del Lic. Cuauhtémoc Cárdenas Solórzano el 14 de septiembre de 1983 debido al aumento de la población en la entidad y las necesidades de la juventud Michoacana de capacitarse profesionalmente.

En el Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán existen antecedentes sobre actividades realizadas con la finalidad de proporcionar una capacitación pedagógica a los docentes del subsistema, como son:

- Cursos Intersemestrales
- La Junta de Academia por campo de conocimiento
- Convenios con Universidades para licenciaturas, diplomados, maestrías y doctorados.
- Estímulos económicos para el personal que se prepara académicamente.

El Plantel de San Juan Nuevo se encuentra en el municipio de Nuevo Parangaricutiro y fue creado el 01 de septiembre de 1985.

Visión

Será una institución media superior líder en el Estado de Michoacán y en el sistema nacional el Colegio de Bachilleres será reconocido por su elevado nivel académico, de donde egresarán alumnos triunfadores, con gran nivel de competitividad. Estará integrado por una planta docente profesional de alta calidad y trabajadores calificados y comprometidos, utilizando los mejores métodos y recursos didácticos con tecnología de punta. Será el Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán una institución de gran prestigio y orgullo.

Misión

Formar alumnos con una educación integral de alta calidad que les permita continuar con éxito sus estudios de nivel superior o incorporarse al sector productivo para mejorar la calidad de vida y así contribuir al desarrollo de su comunidad.

Filosofía

Actuar siempre con honestidad y compromiso en un ambiente de cooperación y respeto, aportando lo mejor de cada uno de nosotros para alcanzar nuestra misión.

Objetivos y Facultades

El Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán (COBAEM), tiene como objeto impartir, impulsar, coordinar y normar la educación correspondiente al ciclo superior de nivel medio de acuerdo a los siguientes objetivos:

- 1.- Desarrollar la capacidad intelectual del alumno mediante la obtención y aplicación de conocimientos.
- 2.- Conceder la debida importancia al proceso de enseñanza-aprendizaje.
- 3.- Crear en el alumno una conciencia crítica que le permita adoptar una actitud responsable ante la sociedad.
- 4.- Proporcionar al alumno capacitación y adiestramiento en una técnica o especialidad determinada.

Las facultades que ejercerá el COBAEM serán las siguientes:

- 1.- Establecer, promover, organizar, administrar y sostener planteles en los lugares del Estado que estime convenientes.
- 2.- Impartir educación del mismo ciclo a través de las modalidades escolares y extraescolares.
- 3.- Expedir certificados de estudios y otorgar diplomas y títulos académicos de su nivel.
- 4.- Promover y realizar actividades para la difusión de la cultura.
- 5.- Ejercer las demás facultades que sean afines con las anteriores y tiendan a la obtención del objeto señalado.

Valores y Principios

- 1- Respeto.- Considerar sin excepción alguna la dignidad de todas las personas, sus derechos y libertades que les son inherentes, siempre con trato amable, respetuoso y tolerante.
- 2- Honestidad, Honradez y Transparencia.- Actuar siempre con la verdad, jamás mentir ni ocultar información necesaria para la operación eficiente de la institución.

- 3- Compromiso.- Trabajar por el logro de los objetivos institucionales, jamás abandonarlos, ser tenaces hasta lograrlos.
- 4- Vocación de Servicio.- Estar siempre dispuestos a apoyar y ayudar a quien lo necesite, puede ser jefe, compañero o colaborador.
- 5- Responsabilidad.- Cumplir con oportunidad todos nuestros compromisos.
- 6- Lealtad.- Buscar siempre el bien institucional, jamás hablar ni actuar en perjuicio de nuestro Colegio y compañeros ni en presencia ni en ausencia.
- 7- Sensibilidad Social.- Actuar siempre considerando a todas las partes, siempre con la filosofía de ganar en todas direcciones y en todos sentidos.
- 8- Disciplina.- Aceptar, respetar y cumplir las reglas y disposiciones de la Institución.

LIMITACIONES

Algunas de las limitaciones que se tuvieron que enfrentar para la realización de este trabajo son las siguientes:

- a) La falta de un expediente que muestre toda la formación que van recibiendo los docentes del Colegio de Bachilleres. No hay un historial por docente que registre los cursos que ha tomado, por lo tanto se tuvo que basar la información que se necesitaba para este trabajo en los cursos que los docentes recordaban haber recibido en el año próximo pasado.
- b) Encontrar a los docentes que se eligieron como muestra ya que no tienen el mismo horario, por lo tanto se tuvo que regresar varias veces al Plantel para localizarlos a todos y recopilar la información.
- c) El poco conocimiento en metodología de la investigación hizo que el trabajo se retrasara y fuera más complicado estructurarlo de manera correcta.

CAPÍTULO 1

FORMACIÓN PEDAGÓGICA

“En muchos países la preocupación por el mejoramiento de la práctica de los maestros es prioritaria dentro de las reformas educativas” (Fierro, 1999:40). Actualmente se están buscando métodos que ayuden a los docentes a enfrentar su labor más preparados y que tomen conciencia que ellos tienen una importancia central en el proceso educativo ya que finalmente son los que dan forma y contenido a las propuestas educativas.

Las necesidades de la sociedad cambian constantemente y la educación es una pieza clave en el desarrollo de los pueblos, por lo tanto la demanda de docentes cada vez más preparados es fundamental. Algunos de los aspectos necesarios que el docente debe manejar de forma eficiente para mejorar su práctica y que la formación debe cubrir según Fierro (1999) son:

- ✓ Enseñar a sus alumnos a entrar en contacto con el conocimiento y apropiarse de él.
- ✓ Generar situaciones de aprendizaje que les permitan integrar el nuevo conocimiento con el precedente.
- ✓ Contribuir con la construcción de nuevos conocimientos.
- ✓ Que acompañe a los alumnos en su formación como personas y como ciudadanos que coadyuven a una mejor convivencia en el mundo.

Lo anterior no es tarea fácil si se parte de dos realidades fundamentales: 1) la docencia es una profesión que demanda mucho y de manera permanente y, 2) generalmente no es muy reconocida socialmente en la actualidad. Esto ha llegado a generar que el maestro sea el sujeto ausente en los programas que buscan contribuir a su propia formación.

“Existen muchas razones por las cuales los maestros debemos perfeccionarnos constantemente. El éxito de nuestros alumnos y la calidad de la educación que impartimos dan un significado profundo al ser docente” (Fierro, 1999:19). Es fundamental que el docente este convencido y tenga el deseo de cambiar su forma de trabajar y para lograrlo es necesario que encuentre o renueve el significado profundo de su labor, la valore y vea su esfuerzo con satisfacción personal.

La formación docente debe basarse en relaciones entre personas, no puede entenderse sólo como la adquisición de nuevos conocimientos. Más allá de técnicas y conocimientos (que son necesarios), aprender a ser docentes implica afectos, actitudes, modelos y valores.

El docente de hoy ya no aparece como un actor cuya misión se limita a la transmisión de conocimientos, sino que se perfila con mayor fuerza como el conductor de un complejo proceso de enseñanza-aprendizaje. Se trata de un agente que tiene que aprender, él mismo, a enseñar, a dirigir un proceso dinámico en donde los alumnos aprendan a descubrir su propio conocimiento y su propia interpretación del mundo. Por lo tanto, no basta que la formación del docente se centre únicamente en reforzar el conocimiento del profesor, es necesario también que abarque un conjunto de capacidades, competencias, destrezas, habilidades y actitudes que le permitan asumir su labor.

1.1. CONCEPTO.

“Se entiende por formación, el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función” (Cayetano;www.oei.es;1999).

La formación pedagógica es el proceso que se realiza de forma permanente para mejorar la práctica, la cual incluye varios aspectos tanto técnicos, de estrategias como habilidades de pensamiento, desarrollo de la persona, valores y descubrimiento de la labor como docente. Dicha formación debe surgir de la imperante necesidad de proporcionar a los docentes herramientas necesarias para afrontar la complejidad de la práctica cotidiana.

Es necesario que el docente este en continua formación por medio de la actualización en el manejo de técnicas e instrumentos que el desarrollo científico y tecnológico va poniendo a su alcance para que su labor sea más eficiente y certera, pero también es necesario que vaya (el docente) acrecentando conocimientos nuevos y habilidades sobre los contenidos temáticos de sus asignaturas, así como su acervo cultural en general. La constante búsqueda de innovaciones pedagógicas que le ayuden a mejorar su práctica debe ser una prioridad para los docentes en formación.

La profesión de enseñar es una labor fundamentalmente social y de gran importancia para el desarrollo, es una profesión que influye directamente en el ser humano y por ende en la sociedad, por lo tanto para garantizar un efectivo trabajo en la enseñanza la formación docente a parte de abarcar la formación pedagógica debe incluir también una formación personal, el docente debe estar en constante reflexión sobre sus valores, actitudes y estar conciente que es un modelo de identificación para sus alumnos.

1.2. TENDENCIAS, HABILIDADES Y FUNCIONES DEL DOCENTE.

Las instituciones de nivel medio superior y superior han enfrentado la problemática constante en relación a su planta docente de reclutar pasantes o egresados de diversas licenciaturas que nunca realizaron estudios especiales que los capacitara para ejercer la docencia, es decir que los formara como docentes.

Con el fin de superar la situación mencionada, las instituciones educativas han ido creando programas de formación de tipo pedagógico que ayuden a subsanar estas deficiencias de sus trabajadores y los capacite para un mejor desempeño. Al ser ellas (las escuelas) responsables de la formación que reciben sus docentes se va generando un problema para lograr encontrar una orientación teórica globalizada de la formación docente.

Los programas de formación que se ofrecen dependen básicamente de las orientaciones institucionales de la escuela, sin embargo las tres tendencias básicas que se han encontrado según Zarzar (1997) son:

1.- La primera tendencia sostiene que lo único que los docentes necesitan es ser expertos en la materia que imparten y estar actualizados en los conocimientos que se van generando en relación a su área.

El programa de se diseña tomando como base esta concepción está orientado primeramente a ofrecer cursos y conferencias de actualización y profundización de la disciplina y después a ofrecer las oportunidades y apoyos para que sus docentes realicen estudios de maestrías y doctorados.

En esta tendencia por lo general no se incluye de forma profunda una formación con materias de tipo pedagógico que los prepare para la enseñanza.

2.- La segunda tendencia afirma que es tan importante saber enseñar como el ser experto en la materia. Esta tendencia integra dos condiciones fundamentales para la docencia: saber la materia y saber enseñarla.

El programa de formación docente que se diseñe tomando como base esta tendencia abarcará por un lado la actualización y profundización de los contenidos temáticos de la disciplina, y por otro lado, propiciará la formación para la enseñanza. Por lo tanto la formación se centrará en las funciones y la figura del docente, al cual se le capacitará para desarrollar las habilidades de exposición, la transmisión de información, cómo elaborar y utilizar el material de apoyo, definir objetivos, diseñar programas de estudio y utilizar recursos y aparatos de tipo didáctico.

3.- La tercera tendencia reconoce que es necesario cubrir las dos primeras condiciones (conocer la materia y saber enseñarla), pero afirma que existe una tercera condición necesaria en la formación para lograr ser un buen docente: saber propiciar en lo alumnos aprendizajes significativos. Esta tendencia afirma que la función principal de los docentes no es enseñar, sino propiciar que los alumnos aprendan.

El programa de formación docente que se fundamente en esta tendencia cubrirá, además de los aspectos mencionados en las dos anteriores, la formación orientada a propiciar aprendizajes significativos. Por lo tanto no se centrará en la figura del docente sino en la figura del alumno, tomará en cuenta los procesos internos que lo llevan a aprender significativamente, al igual que los ambientes externos que pueden propiciar dicho aprendizaje y cómo podrá el docente facilitarlos.

Los programas de formación para la docencia pueden variar infinitamente incluso pueden estar bajo el mismo nombre y encontrar que los objetivos y contenidos son diferentes, esto se debe a que cada proceso de formación está determinado por la orientación teórica que las personas encargadas le den, por las tendencias que se retomen y por la manera en que se conciba la docencia.

Sin embargo la mayoría de los programas de formación docente pretenden al fin y al cabo desarrollar ciertas habilidades básicas en los docentes para que logren desarrollar su labor eficazmente.

“Se han establecido cinco habilidades básicas:

- Definir claramente los objetivos de aprendizaje.
- Diseñar el plan de trabajo de un curso escolar y redactar el programa para los alumnos.
- Desarrollar en encuadre de las primeras sesiones.
- Diseñar e instrumentar actividades de aprendizaje y de evaluación de los aprendizajes.
- Integrar y coordinar equipos de trabajo y grupos de aprendizaje”
(Zarzar, 1997:14).

A lo largo de la práctica docente el profesor va teniendo momentos en que sus funciones van variando y asume diferentes papeles para propiciar el aprendizaje en sus alumnos. Por lo tanto es muy conveniente que el docente distinga claramente las funciones más necesarias para desarrollarse de forma óptima y sobre todo, reforzar por medio de la formación aquellas en las cuales no tiene los suficientes elementos para realizarlas.

Algunas de las funciones son:

1.- Como planificador: preparando el semestre escolar, elaborando un plan de trabajo y diseñando su planeación didáctica.

2.- Como organizador: plantea a los alumnos la metodología de trabajo, organiza equipos, distribuye tareas, programa actividades y presentaciones.

3.- Como expositor: al utilizar la técnica expositiva como instrumento de aprendizaje o presentar algún tema nuevo.

4.- Como orientador: cuando guía y asesora a los alumnos en sus tareas, al responder las preguntas y dudas de los alumnos y cuando retroalimenta sobre los aciertos y fallas.

5.- Como coordinador: cuando dirige, orienta, controla y supervisa el trabajo que realizan los equipos o el grupo en general.

6.- Como moderador: al realizar una sesión plenaria con el grupo indicando el tema, la tarea y la metodología, da la palabra a quien lo solicite, anota las ideas principales y al terminar da las conclusiones a las que se llegó y clarifica puntos pendientes de discutir.

Las funciones descritas anteriormente son una clave de apoyo para estructurar los programas de formación, el docente va realizando estas funciones a lo largo de su práctica pero no siempre esta preparado eficientemente para llevarlas a cabo.

1.3. MODELOS DE LA FORMACIÓN DOCENTE

"Cada modelo teórico de formación docente articula concepciones acerca de educación, enseñanza, aprendizaje, formación docente y las recíprocas interacciones que las afectan o determinan, permitiendo una visión totalizadora del objeto" (Cayetano;www.oei.es;1999).

La descripción de los modelos de formación permite comprender las funciones y exigencias que se le asignan al docente en cada uno de ellos así como la delimitación de los conceptos básicos.

Algunos de los modelos mencionados por Cayetano (1999) son:

a) El modelo práctico-artesanal

- La enseñanza es un oficio artesanal que se aprende en el taller.
- El conocimiento profesional se trasmite de generación en generación.
- Predominio de la reproducción de conceptos, hábitos y valores de la cultura.
- El docente debe aceptar la cultura profesional heredada y sus roles correspondientes.
- En la formación se busca generar buenos reproductores de los modelos socialmente consagrados.

b) El modelo academicista

- Lo esencial del docente es su sólido y vasto conocimiento de la disciplina que enseña.
- La formación pedagógica no es tan importante ya que se puede conseguir con la experiencia directa en la escuela.
- Los contenidos a enseñar son objetos a transmitir en función de la comunidad de expertos.

- La formación se enfoca únicamente en adquirir habilidad para transmitir el guión elaborado por otro, es decir el docente sólo es un locutor hábil.

c) El modelo tecnicista eficientista

- Técnica la enseñanza con economía de esfuerzos y de la eficiencia en los procesos y los productos.
- El profesor es esencialmente un técnico: su labor consiste en bajar a la práctica, de manera simplificada el currículum preescrito. No necesita dominar el conocimiento científico sino las técnicas de transmisión.

d) El modelo hermenéutico-reflexivo

- La enseñanza es una actividad compleja y sobredeterminada por el contexto que requiere opciones éticas y políticas.
- El docente debe enfrentar con sabiduría y creatividad, situaciones prácticas impredecibles que debe resolver y para las que muy probablemente no le sirvan las recetas de la cultura escolar.
- Vincula la emoción con la indagación teórica.
- Se dialoga con la situación interpretándola, tanto con los supuestos teóricos y prácticos como con los sujetos reales y virtuales.
- Se generan conocimientos nuevos para interpretar y comprender la realidad que también se transforma.
- Pretende formar un docente comprometido con sólidos valores y con capacidades adecuadas, abierto y capaz de:
 - Partir de la práctica como eje estructurante
 - Problematizar, explicitar y debatir desde la biografía escolar previa hasta las situaciones cotidianas, las creencias, las rutinas, los supuestos, las relaciones sociales así como los contenidos, los métodos y las técnicas.

- Reconstruir la unidad y complejidad de la propia experiencia docente con sus implicaciones emocionales, intelectuales, relacionales y prospectivas.
- Compartir la reflexión crítica en ámbitos grupales contenedores, con coordinación operativa para posibilitar cambios actitudinales.
- Propiciar espacios de investigación cualitativa y con participación protagónica de los docentes, utilizando métodos diversos como los etnográficos: cartas, bitácoras personales, diarios de campo, testimonios orales, casos reales o simulados, documentales, dramatizaciones.

Este modelo hermenéutico-reflexiva no esta consolidada ni suficientemente legitimada. Es más produce dudas e incertidumbre pero pretende constituirse en referente teórico-metodológico por parte de algunos formadores de docente.

1.4. LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA

“Los docentes tienden a enseñar como se les ha enseñado, esa es una realidad que se manifiesta en todos los niveles educativos, pero se puede verificar con mayor exactitud en el nivel medio superior y superior. Los docentes al no contar con una preparación adecuada para la enseñanza, buscan herramientas que les ayuden a subsanar esto por medio de la repetición del método que sus maestros ocuparon para enseñarles o, incluso llegan a ocupar “los apuntes” que tomaron cuando llevaron esa asignatura en su propia carrera. *Volviéndose así en unos repetidores y transmisores de conocimientos inmutables y propician la apropiación pasiva y memorística por parte de los alumnos*” (Cárdenas 2004:1).

La formación del docente tiene que conllevar una actividad práctica fundamental, pues el maestro necesita no sólo saber sino saber hacer, y eso sólo lo logra con la práctica. Necesita, es cierto, conocimientos de ciencias, de humanidades, tecnología, pero tiene que ser también un organizador, un creador de situaciones, un animador de un grupo social que vive en el aula. Este es un tipo de habilidades de naturaleza distinta que el puro conocimiento teórico.

En el nivel medio superior y superior, el docente no siempre cuenta con una preparación pedagógica, por lo tanto es muy probable que manifieste carencias en el terreno del conocimiento del alumno, de las formas de enseñanza y de la animación del grupo social. Además suele tener una tendencia hacia el trabajo aislado de los otros profesores, esa incomunicación y falta de conexión ocasiona un fraccionamiento del saber que a los alumnos les resulta muy artificial e inaplicable. Problema que generalmente no se plantea en el caso de los maestros que tienen a su cargo la enseñanza de varias áreas, como en el nivel básico.

1.5. CARACTERÍSTICAS NECESARIAS DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN DOCENTE.

La falta de formación pedagógica obliga a la política educativa a reformar y modernizar la educación, es importante que los docentes manejen nuevas metodologías y concepciones de la enseñanza. Los programas que se establezcan para subsanar estas deficiencias deben proporcionar elementos a los maestros para que puedan comprender la totalidad misma que encierra este complejo fenómeno, abordando la docencia desde dimensiones sociológicas, psicológicas y pedagógicas.

“Para que tenga éxito y realmente favorezca la labor docente es esencial romper con la práctica habitual de formación docente: imponer al profesorado un programa de cursos prefabricado, centrado en teorías pedagógicas o psicológicas en abstracto, desconectadas de sus problemas e intereses” (Rueda y Díaz, 2000:314)

Los programas de formación deben lograr crear un entorno propicio para la reflexión docente, es indispensable que favorezcan la indagación abierta, la exploración de actitudes personales, de procesos de pensamiento y que fomenten un clima de confianza que permita discutir abiertamente los problemas de la práctica. Para esto es necesario conjuntar los aspectos conceptual, reflexivo y práctico:

Conceptual.- Revisión de las teorías implícitas de los docentes sobre la enseñanza-aprendizaje.

Reflexivo.- Análisis crítico del contenido curricular y de sus propias prácticas como enseñantes en el aula, de los logros y deficiencias de sus estudiantes.

Práctico.- Generación de proyectos de intervención innovadora que les permita mejorar la enseñanza de sus asignaturas.

“Los componentes más efectivos de los programas son:

a) La presentación de un abordaje teórico y la descripción clara de habilidades estratégicas.

b) La existencia de un contexto donde se pueda modelar la enseñanza y practicar habilidades a lograr en escenarios de aula reales o simulados.

c) La provisión de retroalimentación sistemática y de supervisión continua para que se aplique el conocimiento sobre la enseñanza piensa, se dice y se hace en el aula cuando se enfrenta la tarea de enseñar a otro” (Rueda y Díaz, 2000:315).

El punto de partida de cualquier modelo de formación implica la participación activa de los docentes, su propia experiencia y los resultados en su aula. Tomando como base el proceso de autoevaluación de su propia práctica, entendida esta como "la expresión de un análisis crítico de lo que se piensa, se dice y se hace en el aula cuando se enfrenta la tarea de enseñar a otro" (Rueda y Díaz, 2000:317).

Para lograr utilizar la autoevaluación de manera eficiente los docentes deben asumirla con pleno convencimiento y sin poses, estar de acuerdo en evaluar su práctica y aceptar los comentarios de los otros compañeros y tratar de evitar las situaciones habituales donde se siente fiscalizado o peor aún descalificado por personas ajenas.

Posteriormente el programa de formación docente debe recorrer cuatro fases: descripción, información confrontación y reconstrucción. La explicación de estas fases hecha por Rueda y Díaz (2000) es la siguiente:

- Descripción.- Describirá su práctica, la hará conciente y accesible con la finalidad de revelar su significado. Pregunta clave ¿Qué hago?
- Información.- El docente se aboca a establecer relaciones explicativas acerca de los hechos y resultados de aprendizajes encontrados en su clase. Tomando en cuenta la participación en el aula, los apoyos didácticos, la motivación, el trabajo colaborativo y la evaluación de los aprendizajes. Pregunta clave ¿Qué significa esto?
- Confrontación.- Este es el momento propicio para revisar algunos conceptos teóricos y principios educativos, con la idea de que se conforme una plataforma explicativa del proceso enseñanza-aprendizaje, así como para identificar los enfoques de las estrategias de enseñanza utilizadas. Pregunta clave ¿Cómo he llegado a ser así?

- **Reconstrucción.**- Es la culminación del ciclo reflexivo y se orienta a generar y optimizar una configuración innovadora de la enseñanza. Esta última fase permite revisar y replantear cuestiones como la planeación de la enseñanza, la motivación, las estructuras del aprendizaje, el manejo de materiales didácticos, las estrategias y la evaluación. Pregunta clave ¿Cómo podría hacer las cosas de manera diferente?

Sin embargo y muy a pesar, cabe mencionar que cualquier programa de formación aún cuando cumpla con los pasos arriba mencionados puede tener problemas de eficiencia si reconocemos que, de acuerdo con Díaz Barriga (1993) no siempre se antepone el interés por conocer y mejorar, al interés de aprobar y recibir una constancia que los acredite. Algunos docentes buscan más que una participación activa una asistencia mínima requerida, llegando a asumir los mismos comportamientos de sus alumnos cuando va a ser evaluado: un enfoque de aprendizaje superficial y pasivo-receptivo, evitar el trabajo y ausentismo hasta donde sea tolerado, sentimientos de desesperanza como la convicción de que lo se les va a enseñar es “teoría”, que difícilmente va a poder utilizar en sus clases y los trabajos en equipo no tienen compromiso y verdadera participación colegiada.

Lo anterior logra poner una barrera entre los docentes y el conocimiento, evitando que aprovechen la experiencia formativa y de evaluación como una oportunidad de obtener información acerca de la calidad de su propuesta educativa y, sobre todo, de cómo mejorarla.

1.6. FORMACIÓN DEL DOCENTE DE COLEGIO DE BACHILLERES

En lo que se refiere al Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán existen varios programas que tienen como finalidad subsanar esa falta de preparación pedagógica y que ayudan a mantener la vocación en la docencia, por medio de las siguientes actividades:

a) La Academia

Indudablemente, el desempeño académico y la profesionalización docente no se reduce sólo al trabajo en el aula. El Colegio de Bachilleres se caracteriza por impulsar la participación activa de los docentes, esto se manifiesta en la planeación y realización de proyectos tendientes a fortalecer la calidad, equidad y pertinencia social.

El trabajo en el aula y la participación en programas de superación y actualización deben complementarse con el trabajo colegiado, porque éste es la vinculación entre los profesores, la institución educativa y el plan de trabajo institucional.

Las Academias representan una alternativa para la planeación, la coordinación, el intercambio y la promoción en general del trabajo de cada disciplina. Su propósito fundamental lo constituye el desarrollo de estrategias que permitan impulsar y favorecer el proceso educativo, enfatizando como eje, la participación comprometida de los profesores que agrupa.

Funciones de la Academias

A las academias de los profesores les corresponde la planeación y programación de la disciplina de su competencia y de las actividades docentes, como son:

- ⇒ Conocimiento, análisis y difusión de los fundamentos y criterios normativos del currículum del Bachillerato General.
- ⇒ Presentación del plan e informe de trabajo.
- ⇒ Revisión y análisis de los programas de estudio de las asignaturas que imparten.
- ⇒ Definición y dosificación programática para los contenidos de los cursos correspondientes.
- ⇒ Análisis y propuestas de las estrategias didácticas con las que se desarrollará el curso frente a grupo.
- ⇒ Diseño y elaboración de los materiales didácticos con los que se apoyarán los contenidos de las asignaturas,
- ⇒ Revisión y selección de materiales bibliográficos para cada curso.
- ⇒ Determinación de los momentos, medios e instrumentos para aplicar los diferentes tipos de evaluación.
- ⇒ Análisis de los avances programáticos para detectar y corregir desviaciones en el proceso.
- ⇒ Intercambio de experiencias y materiales sobre innovaciones didácticas y disciplinarias.
- ⇒ Propuesta de las acciones para coadyuvar a mejorar el aprovechamiento académico y la eficiencia terminal.
- ⇒ Sugerencias de los mecanismos y estrategias necesarias en materia de superación y actualización docente.
- ⇒ Definición y diseño de acciones que apoyen la formación integral del estudiante.
- ⇒ Divulgación de los resultados y productos del trabajo desarrollado entre la comunidad.

b) Programa General de Capacitación y Adiestramiento

El Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán cuenta con un programa general de capacitación y adiestramiento que tiene la finalidad de fortalecer las actividades docentes y administrativas en beneficio del personal y estudiantes, implementando para ello cursos-taller de primero, segundo y tercer nivel:

1er. Nivel.- Formación del personal: se llevan a cabo acciones de análisis y reflexión de sí mismos y de su práctica pedagógica.

2do. Nivel.- Actualización de Contenidos: Se aplican las acciones técnico-científicas que faciliten el adecuado desempeño pedagógico del docente.

3er. Nivel.- Investigación Educativa: Se analizará el proceso de construcción del conocimiento y su vínculo con la escuela, debiendo propiciar el desarrollo de actitudes del docente en el ámbito de la investigación.

Este programa contempla las necesidades académicas, administrativas y laborales en el ámbito de la capacitación, formación, actualización y adiestramiento del personal del Subsistema Educativo. Contemplando los siguientes objetivos:

1. Fomentar y actualizar la práctica profesional, manual o de servicio, en la actividad que realiza.
2. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación que implique una promoción.
3. Prevenir riesgos de trabajo.
4. Promover el desarrollo eficaz de las actividades que realizan y,

5. Promover el desarrollo y la modificación de actitudes en el ejercicio de sus actividades, acordes con una formación ética.

El Colegio ofrece semestralmente el Programa General de Capacitación y Adiestramiento con valor curricular a todos los trabajadores, donde promueve la formación de los recursos humanos para el desarrollo del modelo educativo institucional.

Algunos de los cursos que se han impartido actualmente son:

Semestre 2005-1

1. Actualización en Sociología Histórica.
2. Acercamiento del Estudiante a la Obra Literaria.
3. Desarrollo de Competencias Educativas en el salón de clases.
4. Características de una Evaluación Constructivista. Técnicas e Instrumentos.
5. Seminario de Orientación Educativa.
6. Sensibilización al Proyecto de Calidad siglo XXI.
7. Legislación Laboral.
8. Manejo de Programas de 1er. y 3er. Semestre, para planteles que se encuentran en la Reforma Educativa.
9. Competencias Laborales.
10. Planeación Didáctica.
11. El Poder de las Ideas.
12. Estrategias Didácticas para la Enseñanza de las Cs. Naturales.

Semestre 2004-2

1. Inglés.
2. Didáctica de Lectura y Redacción.

3. Manejo de Paquetes para la Capacitación de Administración de la Pequeña Empresa.
4. Manejo de Paquetes Informáticos para la Capacitación en Contabilidad.
5. Teatro.
6. Ajedrez.
7. Los Trabajadores en la Historia de Michoacán.
8. Actualización en la Reglamentación del Arbitraje del Baloncesto.
9. Rondalla.
10. Seminario-Taller de Escoltas y Banda de Guerra.
11. Didáctica de las Matemáticas.
12. Danza.
13. Enseñanza Centrada en el Aprendizaje.
14. Neurolingüística.
15. Flexibilidad Mental.
16. Relaciones Humanas.
17. Desarrollo de Habilidades.

Diplomados:

1. De Filosofía.
2. En Narrativa Contemporánea Hispanoamericana.
3. Planeación Didáctica Aplicada a los Contenidos del Bachillerato General.

Convenios con otras Instituciones:

1. Actualmente existe un convenio con el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (I.T.E.S.M.), Campus Morelia. La finalidad de este convenio es ofrecer al personal docente de base del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán maestrías en Educación, Administración de Instituciones Educativas y Tecnología Educativa.

Concluyendo con el capítulo se afirma que:

- La falta de preparación pedagógica propicia que los maestros sean repetidores de conocimientos inmutables y propicia el aprendizaje memorístico en los alumnos.
- La formación docente es una preocupación permanente en todas las instituciones educativas que buscan mejorar la práctica de sus docentes.
- Para lograr dicha formación es fundamental que el docente este convencido y tenga el deseo de mejorar, el cambio no podrá darse mientras que el docente no asuma su responsabilidad y el papel que tiene dentro de su propia formación.
- El aspecto didáctico es clave en la formación pero también es importante que se abarque el desarrollo de valores, actitudes y cualidades para cubrir una formación docente integral.
- Para lograr el éxito de los programas de formación es fundamental que parta de la realidad del aula, el docente debe hacer un análisis crítico y reflexivo de lo que ha sido su práctica y estar abierto a toda sugerencia que vaya enfocada a su mejoramiento.

CAPÍTULO 2 SER DOCENTE

Lo que el maestro es resulta vitalmente interesante para su enseñanza, no puede separarse de su vida, los problemas cotidianos a los que se enfrenta, su calidad con que los resuelve, los recursos espirituales y los valores que posee serán determinantes en su quehacer.

"Cualquier profesión que se elija requiere de vocación y deseo de dar lo mejor que se tenga" (Lara, 1992:28).

2.1. VOCACIÓN DE ENSEÑAR

"Y alegremente aprendería y alegremente enseñaría" (Lamar, 1979:25)

Quien no aprende con alegría y no logre una gran satisfacción de su magisterio no debería ser maestro.

El estudio debe ser una parte dominante en la vida del maestro, si no le agrada el estudio no debe ingresar en la enseñanza como una profesión. El maestro debe realizar su labor tomando en cuenta dos aspectos necesarios e indispensables: el propio aprendizaje y la vocación. Ambos aspectos deben atraerlo y debe buscar cultivarlos de la misma manera o con el mismo ahínco.

"Enseñar es como una profesión, una vocación que requiere años de estudio" (Lamar, 1979:32). La pericia para enseñar es lo básico del maestro, sin ella no se puede ser un buen maestro. Quien no enseña bien esta a la misma altura que los chapuceros de cualquier otro campo, estropea su tarea.

"En el instante en que actúa con convicción se inicia el fenómeno más maravilloso e increíble que se pueda manifestar en un ser humano: La entrega profesional que esta relacionada directamente con la capacidad de dar y recibir. Es

una expresión pura y espontánea...” (Lara 1992:33). El éxito de la enseñanza o de cualquier otra vocación se obtiene en la medida en que uno encuentra satisfactorias sus actividades. La vida del maestro es una vida de apostolado; servir a los demás y sentirse feliz de hacerlo son factores inseparables del éxito en la enseñanza.

Existen ciertos cuestionamientos sobre si los maestros nacen con esa habilidad o se hacen con el tiempo, la experiencia y la preparación. Algunos dicen para justificarse, que los docentes solamente nacen, pero esta idea es equivocada, porque también se hacen. Los docentes de excepción nacen y no se hacen; pero también es posible llegar a ser un gran docente a través del método. Por un lado, se desarrollan las cualidades que se poseen, y por el otro, se adquieren las que no se poseen naturalmente; y esto, es perfectamente posible. De modo, que sí se puede llegar a ser docente sin haber nacido “genio”. En realidad, el “genio” es el trabajo de campo. Por otra parte, resulta dudoso que alguien llegue a ser un buen maestro si no le agrada enseñar. Tan sólo la satisfacción lograda en la enseñanza sostendrá el esfuerzo, que nunca debe disminuir.

Es necesario mencionar que por vocación se entiende lo que menciona Max Weber: “*Vocación es vivir para una causa*”, por lo tanto hablar de vocación, es hablar de un llamado interior para realizar una actividad responsablemente que implica congruencia con el ser y el hacer es decir, la vocación implica compromiso e identidad.

Por lo tanto, se debería hacer una selección cuidadosa de aquellos que pretenden dedicarse a la enseñanza. No va contra la democracia negarle el ingreso a las personas que no sean adecuadas; más bien va contra ella (la democracia) permitir que las personas sigan una vocación para la cual no son apropiadas. Se debe tomar en cuenta que la personalidad, la habilidad para tratar a los demás, el respeto a la enseñanza, los hábitos y actitudes conflictivas, la aptitud para enseñar y otras cosas intervienen directamente en la realización de las actividades del maestro,

por lo tanto se deben considerar para la selección de los maestros que, viéndolo desde este punto de vista no resultara sencillo pero absolutamente necesario.

El maestro debe ser una persona que considere la vida esencialmente buena y que contribuya a que la vida sea buena. Naturalmente se esforzará en especial por mejorarse asimismo en el o los aspectos que más necesite mejorar.

2.2. LA MISIÓN DEL DOCENTE

Lo que se espera del docente que afirma tener vocación es que cumpla con su misión en las actividades diarias.

Para realizar su misión el maestro necesita muchos elementos. Tiene que conocer bien la cultura humana, saber cómo piensan y se desarrollan sus alumnos, para ayudarlos en ese desarrollo. Esto exige cambiar la idea de la institución y del propio docente sobre su función y, abrirse a los problemas que preocupan a los alumnos y que preocupan al entorno.

El profesor tiene una responsabilidad educacional grande, pieza fundamentalmente e insustituible en la acción educativa. No hay organización didáctica que pueda sustituirlo. Es posible educar sólo con el profesor, pero es imposible hacerlo únicamente con material didáctico.

Por lo anterior, es evidente, tal como opina Maruny (1989), enseñar no es sólo proporcionar información, sino ayudar a aprender, y para ello el docente debe tener un buen conocimiento de sus alumnos: cuáles son sus ideas previas, qué son capaces de aprender en un momento determinado, su estilo de aprendizaje, los motivos intrínsecos y extrínsecos que los animan y desalientan, sus hábitos de trabajo, las actitudes y valores que manifiestan frente al estudio concreto de cada tema, etc.. La clase no puede ser ya una situación unidireccional, sino interactiva donde importe la relación con el alumno y los alumnos entre si. La calidad de la

docencia será determinada en gran parte por la aplicación de esto". (Barrios, 1992:45).

El profesor de educación media, tiene una función decisiva en la formación del adolescente, pues éste llega a dicho nivel de enseñanza en una época difícil de su vida, en plena crisis pubertaria, en creciente desenvolvimiento intelectual y con toda la aspereza de su espíritu crítico. Es la época en que las convenciones de orden social, moral, e incluso religioso, caen por tierra, desorientando al adolescente. Éste necesita reconstruir su mundo de valores para poder actuar y participar en la vida social. De ahí la importancia de que el profesor este realmente comprometido para poder auxiliar al adolescente en la superación de sus problemas, a fin de llevarlo a reconciliarse con la humanidad y lo universal.

Así, cabe insistir en que el profesor, a pesar de todas las nuevas concepciones pedagógicas, continúa siendo indispensable y fundamental en el proceso educativo. De él depende, en gran parte, el éxito o fracaso de los alumnos. De nada valdría contar con instalaciones magníficas, edificios modernos y abundancia de material didáctico, si no ésta por detrás de todo eso, el espíritu del profesor para animar, para dar vida y sentido a lo que sin él sería materia nada más. Realiza más un profesor convencido con su misión de educador y convenientemente preparado, que otro sin estas condiciones, incluso siendo gran conocedor de todos los recursos materiales imaginables.

La clave radica en que sea capaz de descubrir día a día la trascendencia de su misión: mantenerse alerta, ampliando sus conocimientos en cuanto a las implicaciones éticas, sociales y culturales de la docencia y particularmente, cuidar sus convicciones, creer en lo que hace y en los resultados de su labor, en la nobleza de la pedagogía y, por supuesto, en sí mismo.

El maestro no es aquel que se sabe poseedor de la verdad o el que busca seguridad en las teorías y en las técnicas. Su trabajo no se sustenta en la cantidad

de información asimilada, sino en la calidad de sus ideas. La misión del docente en la educación, no consiste en informar sino en encaminar las ideas. Sin embargo, todavía hoy, algunos docentes continúan equiparando la enseñanza con el arte de narrar. El aprendizaje es para ellos, en su mayor parte, dimensión de la memoria, y el examen sólo pretende averiguar el grado de retención del estudiante, no lo que el proceso de aprendizaje le ha dejado como persona.

Lo anterior lleva a cuestionar la diferencia entre enseñar y dar clases:

Dar clases, podríamos definirlo, como la acción simple de tratar un tema o asunto sin importar si el estudiante lo asimila, es decir, si hay un cambio o no en la conducta del mismo.

Enseñar es mucho más complejo y profundo, compromete más por ser un proceso mediante el cual, el docente debe seleccionar el material, prepararlo, planearlo, encontrar la técnica adecuada para ese tema y ponerlo al alcance del estudiante. Enseñar implica producir un cambio, es decir, para poder creer que ha enseñado no basta que el docente haya evaluado, cumplido sus horas asignadas, concluido con el programa o haber llegado a término del ciclo escolar; si no ha producido un cambio planeado en los alumnos no ha enseñado.

De esto deriva que el docente no pueda o no deba considerar la enseñanza como algo de su propiedad ya que es necesario, que se dé una segunda condición que sería: *que realmente aprenda el alumno*. La responsabilidad no sólo es del alumno, la comparte con el maestro, por lo tanto, cuando un alumno no aprende la responsabilidad de la pérdida la comparte y el fracaso es de ambos.

El docente debe actuar como mediador en el proceso de aprendizaje de los alumnos; debe estimular y motivar, aportar criterios y diagnosticar situaciones de aprendizaje de cada alumno y del conjunto de la clase; debe ser especialista en recursos y medios, clarificar y aportar valores y ayudar a que los alumnos desarrollen los suyos propios; por último, debe promover y facilitar las relaciones humanas en la

clase, ser su orientador personal y profesional. La complejidad de la tarea escolar le obliga a especializarse en un nivel educativo, en un área de conocimientos e incluso, al final de la escolaridad obligatoria, en una disciplina científica, con el riesgo, en este último caso, de la pérdida de visión del conjunto de su función docente, de su labor educadora por encima de su especialización.

Se puede concluir con la siguiente misión del docente, tomando como fundamento lo anteriormente expuesto: Una docencia adecuada debe conducir al alumno a la adquisición de una información básica, además de procurarle una progresiva autonomía en la adquisición de conocimientos, en el desarrollo de la capacidad de reflexión, en la utilización de instrumentos y lenguajes especializados, de documentación, de fuentes de información y de conocimientos básicos.

“El docente formalmente enseña una asignatura de ciencias exactas o de ciencias sociales, de arte o de deporte, pero al fin al cabo como dice Krishnamurti: lo que verdaderamente enseña el maestro es el amor por la materia. Es decir, si se dedica a enseñar conceptos matemáticos pero no logra infundir en sus alumnos una mentalidad de medición, una necesidad vital por los números, la enseñanza será temporal y poco significativa para la vida de los estudiantes y de la sociedad”. (Cazares, 2000:119).

En la docencia se deben provocar procesos de aprendizaje interesantes para los alumnos, seleccionando y organizando los contenidos, facilitando la formulación de interrogantes, alimentando el debate, evaluando la tarea realizada y favoreciendo la progresiva construcción de un conocimiento científico en los alumnos. La notoria ausencia de investigación en los alumnos es una de las peores lastras que el nuevo docente debe erradicar.

Sobre todo, debe estar convencido y comprometido con la labor que realiza, tener en cuenta que el entusiasmo, dedicación y amor a la profesión se verá reflejado en sus acciones. Los alumnos son seres con capacidades intelectuales pero

también, son personas con emociones, necesitan un profesor que reconozca esas dos partes fundamentales del ser humano.

2.3. CUALIDADES QUE DEBE TENER EL DOCENTE

Las cualidades que se mencionan a continuación están enfocadas en la Teoría Constructivista de Carl R. Rogers, Psicólogo Humanista, que indica: "Para que el maestro encamine y conduzca al alumno a su libertad para ser él mismo quien determine las circunstancias que lo acerquen a su propio destino, es necesario que, el buen maestro, tome conciencia de que el aprendizaje que logren sus alumnos (por sí mismos) no depende únicamente de las cualidades didácticas del docente, ni de su conocimiento sobre la asignatura, ni de la planificación del currículum, ni del uso de materiales audiovisuales, ni de la aplicación de un modelo determinado de enseñanza; aunque todos éstos elementos y otros son muy importantes, la facilitación de un aprendizaje significativo va a depender en mucho de las cualidades del maestro como persona; ciertas actitudes que se demuestran visiblemente en el momento de la relación e interacción personal entre él y el alumno. Es decir, en su trato continuo, en su forma de identificación cuando ambos se dan como personas.

Los docentes deben ser abiertos y flexibles, eficientemente comprometidos en los procesos del cambio. Deben ser capaces tanto de transmitir los conocimientos y valores esenciales del pasado como de dar con ansiedad la bienvenida a las innovaciones necesarias para el futuro desconocido" (Rogers, 1983:14).

Existen muchas actitudes que resultan necesarias en la persona de un buen maestro. Cualidades que, si no son innatas en él, pueden llegar a ser parte inherente de su personalidad, en el momento en que su mente, su fe y espíritu se hagan conscientes de la razón de ser de estas cualidades y sus beneficios enriquecedores. Algunas de las cualidades que plantea C.R. Rogers como fundamentales son:

a) Congruencia y autenticidad

El docente debe ser una persona auténtica es decir, obrar según es y se relaciona con los estudiantes y compañeros sin anteponer una máscara o una fachada, su labor debe ser proclive a alcanzar una mayor eficiencia. Esto significa que tiene conciencia de su experiencia, que es capaz de vivirlas y comunicarlas si resulta adecuado. Significa que va al encuentro del alumno de una manera directa y personal. Significa que es él mismo y no se niega.

Para lograrlo, el docente debe tener en cuenta dos cosas: Es necesario que se impida tener un disfraz, representar un papel y hacer un simulacro; y que no ponga en juego más que aquellas actitudes que realmente son suyas.

b) El aprecio, la aceptación y la confianza,

El tener auténtico aprecio por el alumno, es una actitud indispensable en el maestro que tiene éxito en la facilitación del aprendizaje. Aprecio a sus sentimientos, a sus opiniones y a todo lo que su propia persona significa. Es preocuparse por el alumno, pero de forma libre, no posesiva. Significa la aceptación del otro individuo como una persona que vale por sí misma, independiente, con derechos propios. Es la certeza de que aquélla, es una persona digna de confianza, de respeto. Debe tener la capacidad de aceptar la apatía ocasional del estudiante, sus deseos de satisfacer curiosidades, de explorar nuevas vías de conocimiento, tanto como todos aquellos esfuerzos empeñados en lograr los objetivos que le sean más importantes. En pocas palabras, es el maestro que logra apreciar al alumno tal cual es, como un ser en desarrollo, en constante evolución y cambiante, con muchos sentimientos y sobre todo, muchas potencialidades en sí mismo. La aceptación y la apreciación del alumno hacia el maestro se manifestará a través de su confianza en la capacidad del guizador como ser humano.

c) La comprensión empática

Esta cualidad, los tradicionalistas no la conciben jamás y si por motivos de sensibilidad llegara a presentarse, probablemente lucharían por eludirla ya que no iría de acuerdo al rol clásico del que todos llaman Maestro. No es una receta, pero lo que importa es el hecho: el maestro tiene con ésta la capacidad de comprender "desde adentro" al estudiante y, por ende, sus reacciones, motivos y preocupaciones, así como sus fantasías o emociones. En una palabra: lo comprende. Es una actitud en la que el maestro y el alumno se encuentran en un mismo plano. Se identifican, y todo lo ven desde el mismo punto de vista. La comunicación se da entonces, de manera natural, empática. Esto hace que el maestro perciba cómo se presenta en el alumno el proceso de aprendizaje y entonces pueda facilitar como más convenga a éste, el aprendizaje significativo. Por lo tanto, esta es una cualidad en donde el maestro comprende el mundo interior del alumno y con ello está cerca de sus sensaciones, percibiéndolas constantemente. El resultado será un verdadero aprendizaje significativo por parte de ambos pero lo más importante: los dos lo habrán realizado juntos pero al mismo tiempo independientemente, respetándose ambos.

El clima de autenticidad creado por el docente, la apreciación y empatía que se respira en el ambiente y la confianza en sus potencialidades como individuo, son hechos que hacen de él un ser consciente de que ha iniciado una revolución educacional. Y que con la práctica de la misma se obtienen aprendizajes cualitativamente diferentes, con ritmos distintos, con un grado mayor de penetración. Todas las vivencias del alumno, pasan a formar parte de la experiencia de aprendizaje. Este se vuelve un proceso vital.

Cada estudiante, se convierte a su modo, en un ser que aprende y cambia constantemente. El docente con estas cualidades busca desarrollar la capacidad de percibir las propias reacciones, de permanecer lúcido, de controlar el nivel afectivo, de dominar las propias emociones, de soportar cierta dosis de ansiedad y de vivir

con sus problemas sin que estos lo abrumen, con la única intención de facilitar el aprendizaje.

Más formativo que informativo, el buen docente procura flexibilidad de acción, plasticidad mental, capacidad para hacer frente con éxito a las situaciones que habrá de encontrar en el ejercicio de su profesión. Se tratará ante todo de cooperar, innovar, comunicarse bien, cambiar, ponerse en tela de juicio, evolucionar.

Un estudio interesante que puede ayudar a definir algunas otras cualidades necesarias en el docente, fue el realizado por Adelaide Lisboa de Oliveira en el libro "Escuela Secundaria", en donde describe, según estudios realizados, la manera en que es visto el profesor en los tres niveles de enseñanza:

1º En el curso primario sobresale la preocupación de enseñar, de dirigir el aprendizaje por parte del profesor, dado que él debe: "Dar el programa, ayudar, explicar bien. Explicar muy despacio y aclarar, saber enseñar, tener un lenguaje claro, enseñar de manera fácil, ser constante, ser puntual, luchar para que el alumno sea promovido, pronunciar bien las palabras, dar ejercicios todos los días, mantener la materia al día y adoptar libros".

2º En el curso secundario, el alumno aprecia más la comprensión, la bondad y la delicadeza, pues: "El profesor debe ser delicado, comprensivo, atrayente. Interesado por los alumnos, debe animar a los alumnos débiles, ser amigo y dedicado. Paciente, hablar bajo y no humillar a los alumnos. Ser escrupuloso para calificar, tener consideración con el alumno, ser consejero y cariñoso. Ser estimulador y cuidadoso con el lenguaje. Amar a los alumnos, ser simpático, tratable y no nervioso. Recordar que a pesar de las diferencias sociales, todos son alumnos en su clase. No sentir aversión por un alumno y dar clase para todos y no para uno solo."

3º En el curso superior, los alumnos, más dueños de sí, revelan espíritu de colaboración y procuran hablar de igual a igual, cuando dicen: "Evitar imposiciones de criterios personales, convivir con el alumno y valorizarlo. Tener claridad de espíritu, tener profundidad de conocimientos, hacer del alumno una persona culta y

no un erudito, tener capacidad de síntesis, no dejar la clase con sustitutos incompetentes. Tener conciencia de la profesión que ejerce. Si es hombre, no galantear con las jóvenes, saber dominarse, conocer el alma humana y no ser inconstante”.

En conclusión, se puede afirmar que las cualidades que requiere el docente son muchas y variadas, por lo tanto, lo importante es que reflexione sobre la finalidad principal del docente: *auxiliar al educando en su realidad biopsicosocial*.

2.4. EL BUEN MAESTRO

Tomando en cuenta la misión y las cualidades necesarias en un docente con vocación, se define a continuación al “buen maestro”:

- Tiene presente la realidad humana de sus alumnos y sus posibilidades para integrarlos a la sociedad como ciudadanos.
- Procura comprender, ayudar y orientar al adolescente en su realidad biopsicosocial.
- Desciende hasta el alumno e intenta llevarlo a realizarse, dejando de lado la actitud tan generalizada, según la cual se educa a través de la coacción, de la presión y de la reprimenda.
- Estimula y hace que los alumnos tomen conciencia de la responsabilidad que tienen en su propio aprendizaje. Prepara la investigación, despierta la curiosidad, desenvuelve el espíritu crítico, invita a la superación y muestra los valores de la cultura.

- Es el que se hace amigo de sus alumnos, a fin de ayudarlos con sus deficiencias y flaquezas. Orienta por la convicción, por la persuasión, por el ejemplo, y nunca por la amenaza, por la distancia, por la indiferencia o por los caprichos.
- El esfuerzo inicial de adaptación parte de él. No olvida nunca que el lema es: "descender hasta el alumno para ayudarlo a elevarse a la altura que sea capaz de alcanzar, y no aquella que nosotros queramos que alcance."
- Necesita ser amigo de la didáctica. Debe atender las exigencias científicas de la educación y extender el espíritu científico hasta la acción docente. El profesor debe preocuparse constantemente por las técnicas de enseñanza que ofrecen mejores resultados y se ajusten más a la realidad de sus alumnos.
- No se deja cristalizar por la rutina. Observa, indaga, experimenta, con el fin de mejorar su acción didáctica.
- Está consciente del tiempo que tiene y trata de no desperdiciarlo o desaprovecharlo. Sabe que una hora en "blanco" o una ausencia implica menos tiempo para cumplir con su misión.

2.5. TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo en muchos aspectos de la vida ha sido fundamental, desde que el hombre se estableció y comenzó su sociedad con los demás, se trabaja en equipo, de ahí en adelante siempre que se quiera lograr un fin dentro de un grupo deben trabajar en conjunto para lograrlo. En la docencia no es la excepción, aún cuando hay maestros que siguen pensando que cada uno se debe dedicar a lo suyo, que no es necesario que los demás compañeros se enteren de lo que sucede en su

grupo y en su hora de clase, que los demás maestros se las arreglen como puedan y hagan sus cosas. Estos pensamientos llegan a ocasionar que los esfuerzos del maestro anterior no valgan nada porque no se le da un seguimiento o lo que es peor, ni siquiera se conocen los avances que el otro maestro pudo lograr y que no se siguieron.

El equipo de trabajo en la docencia debe ser imprescindible, es necesario que haya reuniones académicas de docentes donde, se traten sobretodo temas relacionados con el avance y los resultados que se van teniendo en cada una de las materias, estos grupos de trabajo deben contar con un alto nivel de organización y con una finalidad específica para poder contribuir positivamente en la educación.

Es muy importante no perder de vista que es mejor trabajar en colaboración ya que bajo esta idea todos ganan, y dejar de pensar en competencias o en juicios. Desgraciadamente en la educación el trabajo en equipo no es muy valorado, existen ideas equivocadas que cada profesor debe concentrarse en su clase y su grupo. El docente cree que si pregunta o pide ayuda, lo etiquetarán de incompetente y; si se preocupa por la situación de otro docente con los alumnos, se está metiendo en lo que no le corresponde.

Los resultados y beneficios en la educación dependen de las personas que trabajan en ella. Si se quieren mejorar los resultados, todos tienen que participar en conjunto en el diseño y ejecución de los procesos que lo hagan posible. La verdadera participación se da cuando hay equipos. El equipo vela por el objetivo común. El equipo de trabajo se complementa, se refuerza y se forma a través de su interrelación.

2.6. INNOVACIÓN

“La educación actualmente adolece de problemas de eficiencia, eficacia, relevancia y equidad. El nivel de aprendizaje en los niños y adolescentes, el desempeño de los maestros, las deficiencias estructurales del sistema escolar u otros aspectos, son indicadores que permiten afirmar lo anterior “. (Latapí, 1995:5).

Para llegar a solucionar estos problemas y lograr cumplir con la misión de la educación, es necesario innovar en la práctica educativa. Las innovaciones manifiestan la utilidad de los agentes educativos: a los maestros les corresponde imaginarlas y realizarlas.

Antes de seguir adelante y con la intención de aclarar la línea a seguir, definiremos la innovación educativa como “un mejoramiento medible o evaluable que sea fruto de un proceso deliberado y logre mantenerse durante cierto tiempo. Debe orientarse al logro de objetivos educativos e implica una manera diferente de usar los recursos humanos y materiales que se aplican en el proceso de enseñanza”. (Latapí, 1995:5).

Algunos investigadores se han preocupado por estudiar las posibles fuentes que llevan a la innovación y la manera en que ésta se realiza y difunde, llegando a la conclusión de dos suposiciones principalmente: la decisión política que obedece a la comprobación de deficiencias en la operación de las escuelas y, la energía creativa de los propios agentes educativos que desean resolver problemas o simplemente mejorar su propio desempeño.

Al tomar la decisión y comenzar a desarrollar una innovación se puede tener éxito y lograr los resultados esperados o, por otra parte, tener condiciones que lo hagan difícil o incluso lleguen al fracaso. Esto se debe principalmente a las variables con las que se coincide en el desarrollo de la innovación.

Entre las variables que determinan el éxito en la innovación se señalan las siguientes que, cabe señalar, no son las únicas pero sí las que se consideran más relevantes:

La calidad de la innovación.- Que sea relevante para la educación, que sea consistente y tenga un sustento empírico.

Su divisibilidad.- Que no implique una actitud de "todo o nada" sino acciones de riesgo dimensionado.

Su claridad.- Que sea clara en sus fines, métodos y procedimientos de evaluación. Esto implica que esté adecuadamente planificada.

Su comunicabilidad.- Que sea posible difundirla y aplicarla en cualquier momento.

Su costo.- Que sea accesible

Además de las variables que se han mencionado, es necesario que los docentes formen parte del diseño de la innovación o, cuando menos, se la apropien. Lo que se debe evitar es que sea impuesta por otros. Hasta ahora, el docente puede afirmar que se le ha tomado poco o nada en cuenta para las acciones o decretos educativos que sí le incumben directamente. El cambio voluntario de los que participan en un proceso de innovación es, por tanto, una característica de suma importancia. Ninguna autoridad puede mandar al éxito.

Se puede decir que las mejores innovaciones son aquellas que surgen de la práctica educativa con el respaldo de la institución. Por lo tanto, algunas variables de la situación que determinan las innovaciones son:

- ◆ La estructura del sistema escolar
- ◆ El liderazgo de quienes la proponen y coordinan
- ◆ El espíritu de cooperación de quienes intervienen en ella

◆ El apoyo administrativo

Finalmente, las variables del ambiente que determinan la innovación son:

- La congruencia de la innovación con la microcultura escolar (valores, expectativas, tradiciones, etc.)
- Un ambiente escolar favorable
- Características personales de los participantes
- El apoyo de personas experimentadas

Para las innovaciones en el proceso educativo pueden intervenir todos los que por cualquier razón, formen parte de dicho proceso. Pero, sin temor a equivocarnos, el maestro es uno de los principales generadores de innovaciones, pero en contraste, también es la fuente principal de las resistencias. Sus características y el rol que desempeña pueden favorecer la innovación, como pueden ser: su ingenio, la habilidad para encontrar un sistema propio de enseñanza, su compromiso y confianza con los alumnos y sus colegas. En cambio, sus características negativas que obstaculizan las innovaciones pueden ser: Su búsqueda de seguridad por encima de todo, la cultura autoritaria, su sentido de dependencia, su concepto de orden, su temor al cambio, sus reservas al compromiso, etc..

El análisis de estas características en el contexto concreto de cada estado o región es sumamente importante para diseñar o promover innovaciones, pues de los docentes dependerá finalmente que el sistema escolar se abra a los cambios.

2.7. LIDERAZGO

Vale la pena destacar lo siguiente: El líder es aquella persona capaz de unir los esfuerzos de un grupo para lograr una meta.

En el caso del salón de clase, esta tarea debe ser: lograr que el proceso de enseñanza-aprendizaje se dé y cumpla con lo esperado tanto por el docente como por los alumnos.

El fenómeno del liderazgo se ha estudiado desde distintos puntos de vista destacado varias teorías que explican los tipos de liderazgo que se dan en los grupos ya sean de trabajo o sociales. Se destaca que, siempre que exista un grupo (más de dos elementos) habrá un líder. En este sentido, el docente debe ser el líder.

A continuación se explicará la teoría de los estilos de liderazgo, ya que en la dinámica del salón de clase se da generalmente alguno de los tipos de liderazgo que dicha teoría explica:

Teoría de los estilos de Liderazgo: Considera principalmente los efectos que surgen en el trabajo ante diferentes tipos de liderazgo. Estos tipos o estilos son:

El autocrático.- El líder determina toda norma o política a seguir sin considerar la opinión de los demás. Personaliza las alabanzas o las críticas al trabajo y decide lo que hay que hacer, cómo hacerlo y quién debe realizarlo. Este estilo de liderazgo no es muy conveniente porque genera descontento y agresión hacia el líder y entre los demás integrantes del grupo, además que éstos no participen en las decisiones.

En lo que se refiere específicamente a este tipo de líder en la escuela, se considera perjudicial. Como se verá en capítulos siguientes, la educación es un proceso que generan todos los integrantes del grupo, no sólo el maestro. Un maestro autocrático se creará el único generados de conocimientos y el actor principal de todo proceso, además de encaminar la disciplina por el camino equivocado de la intransigencia.

El laissez-faire.- Es el líder que casi no participa y da libertad completa de decisión a los demás, tampoco es el estilo ideal pues genera confusión, poco interés en el trabajo y el grupo termina por ignorar al líder.

El democrático.- Las normas o políticas a seguir son asunto de todos y se deciden en grupo animados por el líder, éste sugiere dos o más procedimientos para lograr la meta. Este estilo es más conveniente que los anteriores porque genera la posibilidad de trabajar en equipo, todos se sienten bien entre ellos y con el líder y se propicia la crítica constructiva que mejore el proceso para alcanzar la meta.

Este tipo de líder muestra gran interés por cumplir con su tarea pero también sabe de la importancia que tiene la relación que mantiene con el grupo por lo tanto, busca que ambos aspectos se interrelacionen logrando un punto de equilibrio.

Para poder lograr ser un líder democrático es necesario cultivar las siguientes cualidades:

- Ayudar a los demás
- Inspirar afecto
- Pedir consejo y ayuda cuando sea necesario
- Emplear la crítica constructiva
- Dar ejemplo
- Esforzarse por ser respetado
- Fomentar el sentido de Responsabilidad
- Tratar a los demás como seres humanos

El liderazgo implica establecer los objetivos que se quieran alcanzar con precisión y claridad, fomentando la colaboración de los demás para analizar los problemas a los que se enfrenta el grupo y encontrar las soluciones más viables en un ambiente adecuado para lograr que todos trabajen y se sientan parte importante.

El detectar problemas y resolverlos con certeza, es una de las principales actividades que debe realizar el líder. En la docencia se requiere de docentes líderes que detecten y analicen los problemas que están afectando el proceso de enseñanza-aprendizaje y, sean capaces de resolverlos a través de la adecuada toma de decisiones.

“Los Maestros deben emprender un proceso de revaloración y profesionalización como gremio para recuperar así su vocación y trascendencia social como líderes agentes de cambio. Es necesario que rescaten su liderazgo en el salón de clase promoviendo la esperanza, la fe y el sentido de superación en sus alumnos. Que combatan la mediocridad educativa que se inicia con la falta de preparación de la clase, de algunos maestros que solapan la falta de estudio y de esfuerzo.

Es necesario un liderazgo que transforme principalmente la actual situación educativa de enseñar datos y conocimientos a enseñar a vivir, a comprometerse con los semejantes, con la naturaleza, con la propia superación personal y con la creación del mundo nuevo. Líderes que vivan en el salón de clases la congruencia entre los valores de democracia, la justicia social y los derechos humanos con prácticas reales en los recintos escolares (Cázares, 2000:27).

En conclusión a lo que se refiere a este capítulo se puede resumir que cultivar la vocación docente no es una tarea fácil. O de medio tiempo y entrega incompleta. Exige una opción de vida y una forma permanente de ser dentro y fuera de la escuela.

El docente debe ante todo estar en continua búsqueda de superación y realización personal, debe estar en constante aprendizaje para ser congruente con su vocación de enseñar.

Promover el aprendizaje integral y penetrante, que comprometa al alumno en todo su ser, es la misión fundamental del docente y para lograrlo es necesario su autoconocimiento... debe conocerse, estimarse y valorar sus propios logros y limitaciones para así, poder contribuir a que el alumno se conozca, estime y valore sus logros y limitaciones. Para que juntos en un nivel de confianza y afecto logren la superación.

El buen maestro debe ser una persona con un profundo amor a su carrera, capaz de despertar y conservar el interés de los alumnos y dirigirlos a tareas que logren realizar con éxito. Sobre todo, conoce su trabajo y lo realiza, se preocupa por alcanzar una eficiencia profesional y siempre tiene el deseo de saber y saber más. Esta es la clase de maestros que nuestra sociedad necesita.

Para lograrlo, se debe estar consciente que, se necesita que el docente a parte de cultivar su vocación este en constante capacitación para desarrollar las habilidades necesarias para desempeñar eficientemente la labor docente. Y actualizarse, "poner al día" sus conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas previamente.

La capacitación acerca más al docente hacia lo que se considera la mejor forma de educar. El programa de Desarrollo Educativo, presentado por el Poder Ejecutivo Federal (1996) lo establece como una de las estrategias prioritarias para el desarrollo de México. La Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, en el informe dirigido a la UNESCO, también establece esta prioridad: "para mejorar la calidad de la educación hay que empezar por mejorar la contratación, la formación, la situación social y las condiciones de trabajo del personal docente, porque éste no podrá responder a lo que de él se espera si no posee los conocimientos y la competencia, las cualidades personales, las posibilidades profesionales y la motivación que se requiere" (Delors, J, y otros 1996)

CAPÍTULO 3

ASPECTOS PEDAGÓGICOS DE LA PRÁCTICA DOCENTE

La preparación pedagógica es necesaria para mejorar la práctica docente, aún en aquellos profesores que son “de vocación”. Es importante que dediquen el tiempo necesario a planear adecuadamente su clase, a mejorar sus habilidades docentes, a reflexionar sobre los procesos que implican la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación y a capacitarse.

La capacitación del docente garantiza que tendrá las herramientas necesarias para desempeñar su tarea y contará con las habilidades necesarias.

3.1. LA ENSEÑANZA

“La educación media superior y superior se enfrenta actualmente a un problema de raíz con relación a su planta docente. A diferencia de los profesores de educación básica que tuvieron que realizar, durante cuatro o cinco años, estudios en las escuelas normales donde, los formaron y les dieron herramientas necesarias, en el nivel medio superior y superior se reclutan normalmente, como docentes, a pasantes o egresados de diversas licenciaturas: médicos, químicos, ingenieros, licenciados, etc., sin ninguna formación específica para la docencia. Por lo tanto, la gran mayoría de los docentes a nivel medio superior y superior son profesionistas egresados de alguna carrera técnica o licenciatura, que nunca realizaron estudios especiales que los capacitara para ejercer la docencia, es decir, que los formara como profesores. Esta situación tiene como origen el convencimiento tácito de que para poder enseñar determinada asignatura se debe ser experto en ella. Por ejemplo: para enseñar leyes, es necesario ser licenciado; para enseñar contabilidad, hay que ser contador”. (Zarzar, 1994:8)

Sin embargo, la experiencia y el estudio de los resultados a este nivel, ha mostrado que, sin negar la importancia de lo arriba mencionado, no se puede

considerar como absoluta esta idea. Ser experto en la materia que se imparte es una condición necesaria para ser un buen profesor, pero de ninguna manera es una condición suficiente. El dominio de la materia no especifica por sí mismo que se imparta de manera eficaz. Esto es fácil de comprobar al escuchar los comentarios de los alumnos que afirman sobre el alto conocimiento del docente pero la poca capacidad de enseñarlo y explicarlo.

Lo anterior se atribuye a que ser experto en la materia e impartirla de manera eficaz, son dos procesos totalmente diferentes, se complementan pero requieren de habilidades y cualidades diferentes para poder llevarse a cabo.

El ser experto en un área nos dice que fue capaz de aprender sobre ese tema, el ser profesor implica que es capaz de enseñar esa materia. Es decir, que tiene la capacidad de propiciar en los alumnos un aprendizaje de los conocimientos que, con antelación, ha aprendido.

“El aprendizaje y la enseñanza son dos procesos diferentes que, al retomarlos en la docencia institucionalizada, tratamos de integrar en uno sólo y lo denominamos: proceso de enseñanza-aprendizaje” (Zarzar, 1994:9).

Después de analizar el problema algunas instituciones en nivel medio superior y superior, se han dado a la tarea de subsanar esta deficiencia por medio de programas y cursos de formación de tipo didáctico-pedagógica a los docentes de su institución.

Un programa de formación de habilidades debe incluir la formación orientada a propiciar aprendizajes significativos en los alumnos. En este sentido, la formación no se centrará en la figura del profesor, sino en la figura del alumno, en los procesos internos que lo llevan a aprender significativamente y cómo puede el docente ayudar a propiciar, facilitar o acelerar este aprendizaje.

Tomando en cuenta lo anterior, “se define la enseñanza como un proceso que consiste en promover en forma intencionada y sistemática el proceso del aprendizaje que debe originarse en el alumno. La enseñanza es la capacidad del docente para generar un conocimiento en los alumnos” (Zarzar, 1994:10).

La enseñanza supone mejorar la sintonía, compartir con y guiar al estudiante a encontrar las mejores estrategias o formas para emplear el cuerpo y la mente para dar sentido a la información.

3.1.1. ESTRATEGIAS

Las estrategias que se aplican en la enseñanza tienen como finalidad dar a conocer al docente los elementos con los que cuenta para realizar su práctica, esto es fundamental ya que la enseñanza en sí es un proceso importante y definido pero no es una finalidad última y acabada. La enseñanza no puede estar desligada del aprendizaje, toda acción que se realice en la enseñanza tiene que tener como finalidad el aprendizaje. *¡No hay enseñanza si no hay un aprendizaje!*

Por lo tanto, las estrategias que a continuación se explican y que para el presente trabajo serán consideradas fundamentales para el desempeño eficiente del docente, son primeramente un apoyo para que él realice su misión de manera eficaz y también una ayuda para que se logre el aprendizaje en los alumnos.

3.1.1.1. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

La definición de objetivos es importante y determinante en la enseñanza si tomamos como principio que de los objetivos que se planteen dependerá todo lo demás: la estructuración del contenido, la organización del curso, el diseño de actividades de aprendizaje dentro y fuera del aula, mecanismos y criterios de evaluación, etc.

Los objetivos de aprendizaje son concebidos por todas las corrientes didácticas como fundamentales. A lo largo de la historia se ha ido cambiando la importancia de éstos según el desarrollo.

“En la década de los setenta con la taxonomía de objetivos de Bloom predominó la redacción de objetivos conductuales de aprendizaje, donde se debía redactar todo objetivo ya fuera general, particular, intermedio y específico. Cada conducta observable debía ser especificada mediante un objetivo. Lo anterior, hacía que se redactara una lista interminable de éstos que, en lugar de facilitar la labor del docente, la entorpecía y la orientaba a cuestiones que no eran fundamentales para su tarea.

Posteriormente se orienta la definición de los objetivos de aprendizaje como líneas generales que van a dar dirección al trabajo del docente, en esta posición, el sentido de los objetivos es responder a la cuestión: ¿Qué quiero que aprendan mis alumnos? Y le resta importancia a la forma en que están redactados los objetivos, partiendo de la idea que la manera de redactar una frase u oración no va a modificar en nada la manera de trabajar de un profesor. De aquí que se minimice la importancia de la redacción misma y, se proponga poner mayor énfasis en el significado de fondo de un objetivo de aprendizaje” (Zarzar 1994:12).

Diversos autores han plasmado de diferente manera los objetivos de aprendizaje, en función del tipo de aprendizaje que se pretende lograr y el nivel educativo que se encuentre, por lo tanto es común hablar de objetivos de aprendizaje de tipo cognoscitivo, afectivo y/o psicomotriz. Otros prefieren hablar de aprendizaje de contenidos, de métodos, de habilidades o destrezas y de actitudes y valores.

Para el presente trabajo que se enfoca a la formación docente, se tomará en cuenta la división de Objetivos que menciona Zarzar Charur Carlos, en su artículo “La Definición de Objetivos” de la revista Perfiles Educativos 1994. Donde hace mención que para lograr un aprendizaje significativo en los alumnos es necesario

que el docente tenga la habilidad en dos tipos generales de objetivos: Los objetivos de tipo informativo y los objetivos de tipo formativo.

OBJETIVOS DE TIPO INFORMATIVO.- Este tipo de objetivos, como su nombre lo indica, se refieren a la información con que el alumno entra en contacto durante el curso y definen o describen el nivel o grado a conseguir. En este sentido, se habla de tres niveles para este tipo de objetivos: Conocer, Comprender y Manejar los contenidos.

Conocer.- Es el primer nivel del aprendizaje informativo y se refiere al conocimiento de cosas, hechos, contenidos, ideas, etc., que existen o existieron, sin llegar a profundizar o comprender dichos conocimiento. En este nivel se ubica el aprendizaje de tipo memorístico.

Comprender.- El segundo nivel del aprendizaje informativo es llegar a la comprensión de los contenidos que se conocen en el curso. Aquí es de gran importancia la forma como el profesor presente y explique dichos contenidos. Sin embargo, la técnica expositiva no es garantía, por sí sola, para lograr que el alumno comprenda a fondo lo que el profesor explica. Por lo tanto, para lograr una mayor comprensión y profundización de los contenidos, es preciso complementar las exposiciones con otras técnicas como la interrogativa, que ayuda a detectar y evaluar los niveles de comprensión, así como los temas que hay dudas o lagunas significativas. También es útil la técnica del debate o la discusión en grupos pequeños o en plenaria. Muchas veces los alumnos se ayudan más entre sí y pueden cubrir los aspectos que el profesor haya dejado a un lado.

Manejar.- El tercer nivel del aprendizaje informativo se refiere a la aplicación de los contenidos en situaciones que pueden ser teóricas o prácticas donde manejaran los contenidos del curso, para lo cual es necesario que hayan comprendido previamente. Para lograr que los alumnos alcancen este nivel, es necesario que se recurra a actividades que propicien la participación activa del alumno.

En síntesis, el primer tipo de objetivos que se refiere al aprendizaje de tipo informativo, tiene tres niveles de profundidad:

* Conocer: Saber que algo existe.

* Comprender: Entender a fondo, profundizar.

* Manejar la información: Aplicarla.

OBJETIVOS DE TIPO FORMATIVO.- Se supone que la escuela no sólo está para informar sino también y sobre todo para formar en cualquiera de los niveles educativos.

En el nivel básico esta distinción es muy clara, ya que el niño, además de aprender a leer, sumar y multiplicar, va formando y estructurando su personalidad a través de la interacción con sus compañeros y maestros y las normas y actividades que realiza en la vida escolar. En el nivel medio superior y superior, la distinción entre informar y formar es también muy clara (se conoce), aunque no siempre se entienda a fondo y, muy pocas veces se aplique en la práctica docente. Esta es una contradicción ya que, la función primordial del nivel medio superior y superior es la de formar (no informar) técnicos y profesionales útiles a la sociedad.

Mientras que en el nivel básico si se toma en cuenta la función formativa y se le dedica tiempo y esfuerzo; en el nivel medio superior y superior se queda, muchas veces, sólo en el papel, en los idearios, en los principios, fines y objetivos institucionales.

Para distinguir el aspecto formativo del informativo es necesario definirlo y explicar ¿Qué se entiende por formación? Primeramente cabe señalar que a diferencia de los Objetivos informativos que se deben alcanzar cabalmente dentro del semestre o tiempo establecido, los objetivos de tiempo formativo requieren de más tiempo y, como se mostrará más adelante, no se logrará cumplirlos introduciendo nuevos contenidos durante nuestro curso escolar, sino a través de la manera como se trabajen los contenidos incluidos en el programa. Lo anterior fundamenta la idea que, la manera en que el docente organice y trabaje su asignatura y semestre, sea tan importante (o más) que los contenidos que pretenda ver. Otro aspecto necesario para el logro de estos objetivos es el trabajo en conjunto con toda la planta docente.

Esto quiere decir que el docente aislado difícilmente podrá propiciar este tipo

de aprendizaje en sus alumnos. Hechas las aclaraciones, se explicarán los cuatro aspectos que abarcan y definen al aprendizaje formativo:

Formación Intelectual.- Se refiere a la adquisición de métodos, habilidades o destrezas, actitudes y valores de tipo intelectual, es decir, en el ámbito de la razón, del entendimiento y de la mente humana. En esta formación se incluirían los objetivos: que el alumno aprenda a pensar, razonar, analizar, sintetizar, deducir; que aprenda a experimentar, comprobar o refutar sus hipótesis; que aprenda a aprender, discutir con otros, fundamentar y aceptar las ideas de los demás, modificar su posición cuando deba hacerlo, que le guste profundizar, que tenga curiosidad intelectual, etc. Es de suma importancia que el docente se los plantee como parte de su plan de trabajo y, los tome en cuenta al momento de elaborar su planeación didáctica.

Formación Humana.- Aquí se incluye la adquisición o el fortalecimiento de actitudes y valores por parte del alumno, enfocado éste como persona, como individuo en proceso de desarrollo que nosotros, como docentes, podemos ayudar a que se realice. Dentro de esta formación humana podemos incluir objetivos como los siguientes: fomentar en el alumno la honestidad, el valor civil, el sentido de justicia, la búsqueda continua de la verdad; fomentarle una conciencia social que lo impulse a conocer la situación política, económica y social del país, etc.

Formación Profesional.- Por último, se incluyen el desarrollo de habilidades y actitudes por parte del alumno, que lo enfoquen como un futuro profesional, como alguien que, dentro de poco tiempo, pasará a ser parte de la clase productiva. Algunos de los Objetivos que podrían incluirse dentro de esta formación son los siguientes: Que el alumno adquiriera un gran sentido ético; fomentarle que este siempre dispuesto a dar lo mejor de sí, que acostumbre preguntarse qué puede aportar; que aprenda a trabajar coordinadamente, en equipo, dentro de las jerarquías; que desarrolle un espíritu de iniciativa responsable y creativa; que aprenda a tomar decisiones y llevar los conocimientos teóricos a la práctica profesional.

La lista de los posibles objetivos formativos que debe tener en cuenta toda institución educativa de nivel medio superior y superior, no es sino una muestra de lo que piden las empresas de sus egresados. Algunos de los principios de Calidad Total, actualmente tan de moda en la educación, es el que se refiere a las relaciones entre cliente y proveedor e indica que el objetivos de toda institución debe ser satisfacer las necesidades y expectativas de los beneficiarios. En este sentido, uno de los beneficiarios inmediatos de las instituciones de nivel medio superior son las empresas e instituciones de nivel superior que "adquirirán" los "productos" de estas instituciones, es decir, los que incorporaran a sus filas a los egresados de ellas.

Una costumbre que debería tener toda institución de nivel medio superior es la de preguntar, continúa y sistemáticamente a los directivos de las empresas e instituciones a donde van sus egresados, que tipo de profesionistas requieren o necesitan, con que cualidades o características. Pero desgraciadamente pocas veces se preocupan por esta cuestión y cuando lo hacen, los resultados no se traducen en una redefinición del perfil del egresado, o si esto sucede, no siempre se traducen a la modificación de los planes y programas de estudio, mucho menos en modificar la manera en como cada uno de los docentes organiza e instrumenta su curso escolar.

3.1.1.2. MOTIVACIÓN

Aunque la motivación es en su mayor parte intrínseca, dentro del ambiente escolar y según nuestro sistema educativo, la motivación es una habilidad que el docente debe tener y se vuelve un factor que puede ser aumentado o disminuido según la estimulación externa.

La motivación está vinculada estrechamente con el comportamiento y los diversos factores que la afectan. Dentro de éstos, la mayor parte de los autores coinciden entres: necesidades, objetivos y deseos.

El Psicólogo Humanista Abraham Maslow (1968) es considerado un pilar importantísimo y hasta la fecha vigente en este tema además de exponerlo de forma sencilla y práctica. Su teoría parte de tres premisas que caracterizan el comportamiento humano:

- 1) El hombre es un ser necesitado, siempre desea y desea más.
- 2) Una necesidad satisfecha no es un motivador del comportamiento.
- 3) Las necesidades del hombre están ordenadas en una serie de niveles o jerarquías.

Kenneth en su libro Psicología Educativa para la Enseñanza Eficaz menciona que la teoría de las necesidades de Maslow se fundamenta en siete necesidades básicas:

- Necesidades Fisiológicas
- Necesidades de Seguridad
- Necesidades de Amor y Pertenencia
- Necesidades de Estima
- Necesidades de Autorrealización
- Necesidades de Conocer
- Necesidades Estéticas

Necesidades Fisiológicas.- Son las que deben ser satisfechas para el mantenimiento de la vida, y tienen las siguientes características en común:

- Son relativamente independientes unas de otras.
- En ocasiones, pueden identificarse con una ubicación específica en el cuerpo.
- Deben ser satisfechas, por lo general, repetidamente, en periodo de tiempo corto.

Necesidades de Seguridad.- Se les denomina también, necesidades de tranquilidad, y se refiere al deseo de protección de los peligros físicos; búsqueda de seguridad económica; preferencia por lo familiar; deseo de un mundo ordenado y predecible y deseos por conocer los límites o fronteras del comportamiento aceptable o permisible.

Necesidades de Amor y Pertenencia.- Cuando las necesidades fisiológicas y de seguridad están relativamente cubiertas, las de pertenencia se convierten en importantes motivadores del comportamiento. El individuo desea permanecer, asociarse, lograr la aceptación de sus compañeros y dar y recibir afecto.

Necesidades de Estima.- Incluye la confianza en sí mismo, logro, competencia, conocimiento, independencia y libertad. Ellas pueden ser las relacionadas con la reputación del individuo y la estima de otros; necesidad de status, reconocimiento, respeto al prójimo, etc.

Necesidades de Autorrealización.- Es un sentimiento de logro y de cumplimiento, es un estado creativo que implica expresar plenamente las propias potencialidades, cualesquiera que ellas sean; es estar satisfecho con uno mismo.

Necesidades de Conocer.- Es la necesidad de aprender acerca del mundo para satisfacer la curiosidad.

Necesidades Estéticas.- Incluye la búsqueda de la belleza, es la necesidad de experimentar y entender la belleza.

El conocimiento de estas necesidades, para el docente significaría una oportunidad para lograr una motivación positiva y efectiva en los alumnos siempre y cuando tome en cuenta que:

1.- Aún cuando refleja necesidades, el comportamiento no está determinado sólo por éstas.

2.- Los niveles de jerarquía no están rígidamente fijados, se traslapan unos a otro. Puede existir alguien que absorbo en sus necesidades de nivel superior, ignore en determinado momento las necesidades básicas.

3.- Puede ser que no siempre se siga el camino: estímulo-necesidades individuales-comportamiento. Aunque la tesis diga que cuando alguien sufra dos necesidades, querrá satisfacer la más básica de las dos, quizá no actúe según sus deseos.

4.- Un acto rara vez puede ser motivado por una sola necesidad, es más probable que sean varias las necesidades que lo causaron.

5.- No siempre la misma necesidad causará la misma respuesta en los individuos.

Otro punto a considerar dentro de la motivación lo constituye el objetivo que persigue el alumno, el cual servirá al docente para poderlo vincular al objetivo de la asignatura a su cargo y de la institución misma, con lo cual el alumno se sentirá más identificado y con ánimo de participar en su propio aprendizaje por ser significativo para él. Es por ello que el profesionista de nivel medio superior debe tener la profunda comprensión de los procesos motivacionales, relacionar las necesidades individuales a los objetivos de la institución y poseer la habilidad para aplicar dichos conocimientos.

Por lo anterior, uno de los problemas centrales de la motivación en cualquier organización o institución lo será, el encontrar la forma de inducir a un grupo (teniendo cada uno de los integrantes su propia personalidad y necesidades), a trabajar hacia los mismos objetivos.

El docente debe hacer uso de varios métodos, técnicas y tácticas para un mejor desempeño en su quehacer y, una de ellas lo constituye la motivación, la cual es necesaria no sólo en el ámbito escolar sino en la vida misma. Sin embargo mantener la motivación dentro de un grupo no es tan sencillo, por lo tanto necesita de todo el ingenio y habilidad para encontrar estímulos e incentivos que provoque una mayor participación por parte de los alumnos en su propio aprendizaje.

Influencia del grupo en la Motivación

Las personas tratan de satisfacer al menos una parte de sus necesidades, colaborando con otros, es decir, se relacionan e interactúan con el grupo que busca objetivos similares. En él, cada miembro aporta algo y depende de otros para satisfacer sus aspiraciones.

Es frecuente que en este proceso la persona pierda algo de su personalidad individual y adquiera un complejo grupal, mientras que las necesidades personales pasan a ser parte de las aspiraciones del grupo. Pero es importante señalar que el comportamiento individual es un concepto de suma importancia en la motivación, sin embargo la característica que predomina es el trabajo en equipo y la dependencia de sus integrantes.

En base a lo anterior se afirma que el docente, para que pueda influir en un grupo, no debe tratarlo como un conjunto de individuos separados, sino como un grupo en sí. También es importante que tenga en cuenta que si quiere introducir un cambio lo más apropiado sería aplicar un procedimiento para establecer la necesidad del cambio ante varios miembros del grupo, y dejar que ellos de alguna manera, logren que el grupo acepte el cambio. Es común que los integrantes de cualquier grupo, escuchen y den más importancia a lo que dice otro miembro del grupo que a las personas que sean ajenas a éste.

Cuando se trata de grupos se deben tener en cuenta ciertos requisitos básicos para lograr la motivación:

- Saber a quién poner en cierto grupo de trabajo
- Desplazar a un inadaptado
- Reconocer una mala situación grupal

Importancia del Docente en la Motivación:

Hay diversas cosas que un docente puede realizar para fomentar la motivación de los alumnos:

1.- Hacer interesante el trabajo: El docente debe hacer un análisis minucioso de su misión y lo que se espera de él. No debe olvidarse de una pregunta, la cual debe hacérsela constantemente: "¿Es posible enriquecer este puesto para hacerlo más interesante?". Hay un límite al desempeño satisfactorio que puede esperarse de personas ocupadas en tareas muy rutinarias. Es muy común que nos encontremos

frente a personas que al ejecutar constantemente la misma simple operación sin cesar, desemboque rápidamente en la apatía y el aburrimiento de éstas.

2.- Relacionar las recompensas con el rendimiento: Hay muchas razones por las cuales los docentes tienden a ser reacios para vincular las recompensas con el rendimiento. Primero y principal, es mucho más fácil acordar a todos una misma calificación. Este enfoque suele implicar menos trajín y además requiere poca justificación. La segunda razón podría estar ligada a los acuerdos internos de la institución. Sin embargo, suele haber recompensas aparte de la calificación que pueden ser vinculadas con el rendimiento. Éstas podrían incluir la asignación a tareas preferidas o algún tipo de reconocimiento formal.

3.- Proporcionar recompensas que sean valoradas: Muy pocos docentes se detienen alguna vez a pensar qué tipo de retribuciones son más apreciadas por el alumno. Habitualmente los maestros piensan que una calificación alta es la única recompensa con la cual disponen y creen además, que no tienen nada para decir con respecto a las recompensas que se ofrecen. Sin embargo, hay muchos otros tipos de recompensa que podrían ser realmente apreciadas por el alumno. Vale destacar a modo de ejemplo al alumno a quien se le asigna para trabajar en determinado proyecto o se le confía una responsabilidad determinante para todo el grupo; seguramente éste valoraría mucho este tipo de recompensa. Como síntesis podría decirse que lo más importante para el docente es que sepa contemplar las recompensas con las que dispone y saber además qué cosas valora el alumno.

4.- Tratar a los alumnos como personas: Es de suma importancia que los alumnos sean tratados como personas que son, ya que en el mundo de hoy tan impersonal, hay una creciente tendencia a tratar a los alumnos como si fueran números o porcentajes de reprobación, rendimiento o deserción.

5.- Alentar la participación y la colaboración: Los beneficios motivacionales derivados de la sincera participación del alumno son sin duda muy altos. Pero pese a

todos los beneficios potenciales, creemos que sigue habiendo docentes que hacen poco para alentar la participación del grupo.

6.- Ofrecer retroalimentación (feed-back) precisa y oportuna: A nadie le gusta permanecer a oscuras con respecto a su propio desempeño. De hecho un juicio de rendimiento negativo puede ser preferible a ninguno. En esta situación, una persona sabrá lo que debe hacer para mejorar. La falta de retroalimentación suele producir en el alumno una frustración que a menudo tiene un efecto negativo en su rendimiento.

En conclusión, el establecimiento de un contexto de aprendizaje que fomente una motivación favorable para el estudio depende en gran medida de las acciones del profesor. En opinión de Jesús Alonso, "él es quien decide qué información presentar; cuándo y cómo hacerlo; qué objetivos proponer; qué actividades planificar; qué mensajes dar a los alumnos, antes, durante y después de las tareas; cómo organizar las actividades; qué y cómo evaluar; cómo comunicar a los alumnos los resultados de las evaluaciones; qué uso hacer de la información recogida" (1991:12).

3.1.1.3. DIDÁCTICA

Es frecuente que se piense que la Didáctica dotará de técnicas, y que éstas son suficientes para "modernizar" la enseñanza pero no es así. La técnica por sí misma no contribuye a consolidar la formación si se piensa que la técnica, por muy buena que sea, sustituye a la discusión, el diálogo y la reflexión. Cuando el material didáctico se usa como sustituto de los elementos anteriores, lejos de contribuir a la transformación del sujeto, lo domestica y refuerza su pasividad.

Visto desde esta perspectiva, el reto no es sólo utilizar los instrumentos más sofisticados provenientes de la tecnología educativa o de las técnicas didácticas más depuradas, sino convertir hasta la lectura del periódico en un instrumento didáctico. Leer una nota periodística que nos remite a la búsqueda de más información, a la

discusión de los elementos teóricos que podemos utilizar para analizar los contenidos de la información.

¿Qué es la Didáctica?

Pedagogía y didáctica van juntas, de la misma manera que la didáctica es asociada al concepto de metodología y a las técnicas educativas, de manera que un poco de precisión se hace necesario para diferenciar un concepto del otro.

Según el profesor Marcelo Saavedra, la Pedagogía es *"definida hoy como la ciencia del hecho educativo, y Didáctica, (es la) subdisciplina de la pedagogía que combina arte y ciencia y que se preocupa de las técnicas de enseñanza-aprendizaje. Proveniente del griego "didaskhein", didáctica dice relación con el conjunto de procedimientos (tecnología) que facilitan la instrucción y el aprendizaje"*.

De manera que la Didáctica es a la vez un *procedimiento racional*, investigado y teóricamente fundado en la aplicación de los adelantos y descubrimientos de las ciencias sociales y humanas en el campo de la educación, al mismo tiempo que *un arte*, entendido éste como una expresión de la habilidad creativa y realizadora, enteramente subjetiva, que encuentra las formas y caminos para realizar sus objetivos pedagógicos con talento estético, emocional e intelectual por parte del profesor. De modo que hay una parte espontánea y creativa y esa es la que se expresa como arte.

Esta forma de entender la didáctica parte del supuesto de que ésta no es sólo la repetición mecánica y automática de lecciones aprendidas de memoria por el profesor, para cumplir con un currículum rígido, centralizadamente estructurado y con contenidos, asignaturas y materias, ya dadas. En ese tipo de didáctica, el profesor es sólo un mero reproductor mecánico, cuya única función es la de crear un ambiente estático, mantener la disciplina para concentrar la atención de los alumnos y exponer sin alterar la obra-texto de un especialista. En una concepción de la didáctica como práctica y arte, en cambio, se entiende que el fenómeno educativo es

un momento en el que ha intervenido el conocimiento práctico, docto y científicamente informado del educador, al que se suma su subjetividad creativa, al poner en práctica diversas técnicas y modos de hacer y actuar que surgen sólo de su creatividad, provocada por el acto creador en el momento y la situación educativa específica.

“La Didáctica es una disciplina caracterizada por su finalidad formativa y por su aportación de modelos, enfoques y valores intelectuales más adecuados para organizar las decisiones educativas” (Medina 2002:5)

Didáctica, metodología, estrategias y técnica.

La didáctica como disciplina de la práctica de la enseñanza ha tenido que valerse de ciertos conceptos específicos para desarrollarse y ellos son la metodología, las estrategias y las técnicas.

En forma breve:

La metodología son recomendaciones o principios generales para ayudar a descubrir y construir conocimiento, por ejemplo: metodología expositiva, de observación, comparativa, de descubrimiento, de problematización, etc., emanan de las teorías pedagógicas que están presente en todo momento en que el alumno tiene que poner en juego su razonamiento, provocado por la habilidad teórico/práctica (y el arte) del profesor mediante las estrategias y las técnicas que éste use para provocarlo a observar, comparar, descubrir, etc..

Las estrategias están constituidas por actividades establecidas en su planificación que le permiten al profesor escoger entre alternativas de acción durante la enseñanza misma

Las técnicas por lo tanto, se refieren a conjuntos de procedimientos concretos para hacer que sus alumnos construyan sus conocimientos.

El concepto de "método"

Methodus era el vocablo griego que tenía el significado de *camino, procedimiento*. De acuerdo con ello se ha definido al método como

- *"Procedimiento regular, explícito y repetible para lograr algo"* (Mario Bunge)
- *"La forma y manera de proceder en cualquier camino, es decir, de ordenar la actividad y ordenarla a un fin"* (Bochenski)
- *"Proceso racional que es preciso seguir para llegar a una ciencia o incluso proceso operativo necesario para obtener tal resultado"* (Birou)

Distinguiéndose en cualquier método, en su sentido más general los siguientes caracteres fundamentales:

- Que se refiera a la forma o modo de llevar a cabo una actividad.
- Que tenga un carácter racional, es decir, que sea el producto del raciocinio mental del hombre.
- Que sea ordenado, por lo que supone que sigue una pauta, norma, regla, preconcebida en el ejercicio de la actividad.
- Que sea objetivo, en el sentido que sea perceptible para sus observadores y no una mera especulación de la subjetividad de alguien, por lo que a la vez debe ser susceptible de un uso social, colectivo o común.
- Que establezca el proceso o camino a seguir para alcanzar un fin.

El método educativo debe cumplir con las características indicadas anteriormente, siendo lo distintivo del método el que sea un procedimiento o conjunto de pasos o etapas sucesivas a seguir para conseguir un fin determinado, en el caso de la educación podría ser: transmitir un conjunto de conocimientos que sirvan al alumno para convertirse en un miembro más de su sociedad, a la vez que en un ser sociable y preocupado él mismo por aprender y mejorar sus conocimientos acerca de la sociedad en que vive y de su propia sociabilidad.

Es interesante destacar que Cierra Bravo, también enfatiza el carácter no rígido del método al insistir que:

"Las reglas del método de ningún modo son reglas que se impongan a la voluntad como las normas morales y jurídicas, sino que, en armonía con el carácter instrumental del método tantas veces repetido, solo son, (...) meras recetas, válidas en cuanto son útiles y eficaces para realizar la actividad pretendida y que como tales pueden ser modificadas libremente si así se cree conveniente".

La *metodología*, en pedagogía implica el conocimiento y estudio del conjunto de métodos posibles de usar y el reconocimiento de las variaciones de gusto y necesidad en cuanto a la práctica de la enseñanza. En otras palabras, una escuela al tener un Proyecto Educativo definido, también debe establecer o enunciar el tipo de metodología que seguirá para lograr sus objetivos proyectados, mientras que los profesores tendrán que definir las estrategias y las técnicas que se ajustan a dicha metodología.

La metodología: principios generales del descubrimiento humano

Oportunamente hemos establecido que los métodos tienen un carácter general y las técnicas son más específicas al referirse a formas prácticas de actuación y acción. Con ello el profesor debe procurar que el alumno construya conocimientos percibiendo nuevas realidades que se incorporan a las que ya tiene y a sus crecientes habilidades y destrezas para desempeñarse en su mundo de vida.

Como las metodologías no dicen explícitamente cómo debe actuar el profesor, sino que sugieren un camino, los llamamos también "principios generales del descubrimiento humano", porque, justamente, su misión es orientar para descubrir y construir conocimientos. Podemos enumerar los siguientes:

- La *exposición oral*, hecha la salvedad de su carácter múltiple.
- La *observación*.
- El *descubrimiento*.
- El *pensamiento inductivo* y el *deductivo*
- La *problematización*.
- La *comparación*.

En estos principios generales están involucrados el razonar, la comunicación y la toma de decisiones mentales al definir que la realidad observada tiene una u otra característica, o esta constituida por un conjunto de elementos interrelacionados, para finalmente darles un sentido que encaja o esta de acuerdo con los conocimientos previos y el contexto del alumno.

Los métodos didácticos deben ser activos, es decir, conducir al alumno a realizar actividades desencadenadas mediante situaciones que activen y estimulen su imaginación y su emocionalidad, comprometiéndolo inconscientemente a buscar el conocimiento que interesa al profesor y su programa. En otras palabras, los métodos se valen de la estimulación de la imaginación del alumno como un MEDIO para llevarlos a realizar acciones pedagógicas que concentren sus emociones en el aprendizaje. Idealmente, en estas acciones cognitivas, deben combinarse los problemas, el descubrimiento de soluciones que realiza él mismo en forma inductiva o deductiva, según sea el caso, mediante la comparación y, o la observación de fenómenos, procesos, eventos o experimentos. De manera que en la pedagogía moderna la imaginación del alumno no es el centro de interés sino su quehacer en situaciones de aprendizaje. Así cobran sentido las palabras de Maturana y Varela de que "*Todo hacer es conocer y todo conocer es hacer*".

En estas condiciones los métodos didácticos se combinan entre sí total o parcialmente, según la creatividad del profesor, más o menos de la siguiente manera:

1. El Método expositivo

La *exposición verbal* del profesor ante los alumnos fue un método --sino *el método*-- tradicional por excelencia. Para la pedagogía moderna, la exposición verbal es sólo una técnica más, es el elemento de comunicación que permite que unos seres humanos le comuniquen a los otros aquello que les resulta importante, relevante, o necesario de ser conocido (Basándose en las teorías de Ausubel).

No se trata de desvalorizar la exposición, negando su utilidad: la exposición es útil y necesaria, pero no debe ser considerada la llave maestra de la educación. Son innumerables los textos de oratoria que indican que los oyentes sólo recuerdan los primeros 2 ó 3 minutos y los últimos 30 segundos de un discurso. Hoy la biología humana enfatiza a cada instante que los alumnos son inquietos por naturaleza, que necesitan moverse, saltar, correr, dirigirse a sus pares y descubrir juntos cómo es el mundo en que viven y en el que se realizarán como seres humanos, de manera que la exposición debe servir para dirigir su atención, crear interrogantes, promover el asombro, aclarar dudas o exponer los hechos cuando la mente del alumno esta abierta y deseosa de recibir explicaciones.

Como técnica la exposición puede ser usada para:

- ◆ Narrar hechos históricos.
- ◆ Dar a conocer procesos sociales.
- ◆ Describir lugares y gentes.
- ◆ Explicar interrelaciones (entre fenómenos sociales y humanos en general, como entre fenómenos interdisciplinarios del tipo, relación economía e historia, arte y contexto, etc.)

Se recomienda que las exposiciones sean breves, por lo tanto referidas a hechos o situaciones bien acotados. Desarrollar la práctica de la exposición hasta lograr ser ameno, expresivo y estimulante para la imaginación del alumno. Sea histriónico, apele a las emociones de su auditorio. No tema en hacer "payasadas" si con ello logra su objetivo de que sus alumnos le encuentre el sentido correcto a una pieza de información o una destreza social.

La exposición hecha por el alumno.

Esta es una técnica que permite no sólo evaluar al alumno sino que también desarrollar su personalidad y hacerlo sentirse seguro de sí mismo cuando ha logrado desarrollarla. Debe comenzar a usarse desde los primeros niveles y a propósito de diversas actividades en que los alumnos hayan participado, relatando primero sus

emociones y experiencias para pasar lentamente al relato y la descripción de actividades, experimentos y observaciones. No es recomendable como técnica a aplicar por primera vez en niveles superiores si no se ha hecho antes, porque podría estar acrecentando los sentimientos de minusvaloración y desconfianza en sí mismo en los alumnos que se desempeñan mal frente a la clase, hasta provocar sensación de pánico y tensionalidad negativa.

2. El método de observación

Como método didáctico, hace referencia al proceso por el cual se permite que los alumnos observen un fenómeno y mediante este "examinar con atención" puedan tomar conocimiento de él: conociéndolo de cerca, examinando sus partes o secuencias, creándose interrogantes respecto de él; compararlo con otros fenómenos conocidos, asombrarse ante él, evaluarlo, ver su relación con situaciones de interacción con otros, interrogarlo y elucubrar sobre ese fenómeno como parte del mundo, hasta darle o asumir una serie de significados cognitivos que le dan sentido y lo integran al conjunto de fenómenos y eventos de sus vidas cotidianas.

La observación pedagógica, aunque está dirigida al sentido de la vista, también debe tratar de comprometer en ella a otros sentidos del alumno, como el tacto, el oído o el olfato. Del mismo modo, la observación no una es mera admiración externa, sino que debe permitir cierto grado de manipulación de manera que se permita o dé lugar a apreciaciones de secuencias, fases o etapas de desarrollo, composición de parte y componentes y del fenómeno en estudio.

Los museos --lugares para la observación por excelencia-- muestran muchos de sus elementos en forma de vitrinas con mecanismos electrónicos que permiten visualizar diversos conjuntos con luces de colores operables por botones, de manera que los visitantes puedan poner en juego toda su curiosidad mientras observan y se informan mediante las explicaciones que proporcionan.

Lo ideal de todo profesor es que forme "espíritus observadores". Para ello debe estimular la curiosidad de los alumnos. Hacer que comprueben que la realidad tiene distintas facetas, que depende de quién la mira y bajo qué circunstancias. Valorar la curiosidad por explorar, orientando también a examinar la forma en que las cosas cambian constantemente.

Motivar y presionar para que los alumnos saquen sus propias conclusiones (es decir, que elaboren mentalmente el fenómeno observado) y le encuentren sentido (el aceptado por la comunidad humana en general y su comunidad en particular).

La observación metodológica es usada de diversas manera en la práctica pedagógica y por medio de diversas técnicas de trabajo.

3. El método del descubrimiento

Aún cuando se han gastado ríos de tinta buscando leyes generales de la sociedad, para hacer las Ciencias Sociales similares a las Ciencias Físicas y Naturales, al no existir ninguna ley general, las ciencias sociales tienden a ser inductivas por naturaleza, porque es posible observar un hecho particular e inducir que en todo el mundo ocurre algo igual con forma de ley o generalidad social. En los alumnos, es más fácil que descubriendo las relaciones particulares de la realidad observada, lleguen a generalizarla sobre el resto del mundo y así formarse un concepto particular, es decir, aprenden inductivamente. Lo contrario significaría el hecho de que los alumnos aprendan de lo general a lo particular, es decir, que aprendiendo un fenómeno que se da en todo el mundo, deduzcan que también ocurre en su entorno, lo que dados los principios teóricos del conocimiento es muy difícil que se dé en ciencias sociales.

Para seleccionar las técnicas adecuadas se debe tener en cuenta varias cuestiones como son:

Los objetivos que se persiguen.- Hay técnicas específicas para cada objetivo a lograr, ya sea en la integración del grupo o en el estudio de los contenidos

específicos de la materia. Lo importante, para la elección de la técnica a utilizar, es tener clara la finalidad que se persigue y, ésta debe estar bien establecida con anticipación y claridad.

El proceso del grupo.- Las técnicas varían en cuanto a su complejidad y naturaleza, por lo tanto es importante que el docente conozca además de la técnica, al grupo y su dinámica.

El tamaño del grupo.- Hay técnicas que pueden cumplir con las dos cuestiones arriba mencionadas pero, si es un grupo muy grande donde el objetivo se pierda o el tiempo no alcance no tendrá ningún beneficio. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que hay técnicas que pueden ser modificada o tener cambios siempre y cuando la esencia quede intacta o bien, utilizar otra técnica que se adapte más a las circunstancias.

Los recursos.- Estos elementos también influyen y determinan la selección de la técnica y pueden ser: el local, tiempo, mobiliario, material, etc.

Características de los participantes.- La edad, el nivel de instrucción, los intereses, las expectativas, la predisposición, la experiencia, etc.

Capacidad del docente.- Hay técnicas que también dependen de la capacidad o dominio que pueda tener el docente para manejarlas. Por lo tanto, el docente, deberá tener en cuenta sus aptitudes y posibilidades como parte de las condiciones para seleccionarlas.

Cabe señalar que las técnicas grupales no son la respuesta a todo el proceso grupal y académico por eso, se deberá evitar que las técnicas se apliquen como recetas prefabricadas. Las técnicas grupales son una herramienta de apoyo para el docente que debe ir aunada a una estrategia sistemática y comprometida de acción del docente.

3.1.1.4. LA EVALUACIÓN

DEFINICIÓN DE EVALUACIÓN

Evaluar significa dar valor a algo, dar valor a lo hecho, que en nuestro caso implica valorizar cuánto se ha avanzado en el cumplimiento del conjunto de objetivos perseguidos por la unidad educativa. Es decir, se mide si se están cumpliendo los objetivos del Proyecto Educativo de la escuela, si se está cumpliendo el programa que el profesor ha creado para el año escolar, si el alumno está alcanzando los niveles deseados en su formación integral, y si está alcanzando las habilidades y destrezas que se esperan de él en cada área de estudios. En la práctica esta evaluación sistémica se realiza en reversa: se evalúa al alumno en cada área de estudio, luego su rendimiento general, el programa y finalmente al proyecto educativo. Naturalmente en cada nivel se está involucrando a un mayor conjunto de estamentos de la escuela, hasta abarcar a todo el sistema. Evaluar implica emitir un juicio de nuestras percepciones acerca de la persona/alumno en cuanto al desarrollo de sus conocimientos y habilidades para vivir la vida, respecto de la parte en que el profesor es responsable de ello.

Nuestros juicios son objetivos, conscientes y subjetivos inconscientes. Los primeros se basan en hechos visibles y perceptibles para el profesor, como resultado de pruebas, trabajos hechos, actitudes y conductas y usualmente estas evaluaciones objetivas son realizadas utilizando algún tipo de índice que opera con una pauta de evaluaciones. Los juicios inconscientes, se refieren a impresiones subjetivas del profesor; no podemos olvidar que cuando personas evalúan a personas, la subjetividad humana es una parte integral del fenómeno evaluativo. En esta evaluación se refiere a cuando un profesor "se da cuenta" que el alumno tiene inclinaciones por ciertos temas, que es afectado por ciertas actitudes de sus compañeros, que tiene potenciales o inhibiciones, o percibe el tipo de emocionalidades que afectan su conducta y su aprendizaje.

Evaluar implica al menos tres áreas de actividad por parte del profesor: saber qué se evalúa, cuándo se hace y cómo se hace.

La evaluación conceptual.

Conocimientos que comprenden diferentes niveles: información, relación, aplicación, comprensión, etc.

- Comprensión de conceptos y de sistemas conceptuales
- Capacidad de relacionar hechos, acontecimientos y conceptos.

La evaluación procedimental.

Significa evaluar la forma en que el alumno ha aprendido a desarrollar procedimientos tales como:

- Manejo de métodos, técnicas y procedimientos.
- Capacidad de pensar y de resolver problemas.
- Capacidad de análisis y de síntesis.
- Hábitos y habilidades (físicas y mentales)
- Métodos y técnicas de trabajo y de estudio.

La evaluación actitudinal.

Responde a la necesidad de evaluar actitudes en el alumno, tales como:

- Desarrollo de valores personales y sociales, como la responsabilidad, la cooperación, el respeto a los otros, la tolerancia, etc.
- Autonomía personal y confianza en sí mismo.
- Habilidades comunicativas y de interrelación personal para compartir experiencias y conocimientos.

¿CUÁNDO HAY QUE EVALUAR?

Básicamente se evalúa antes, durante y después del proceso educativo, de manera que "se trata de tres momentos: la evaluación inicial, la evaluación del proceso y la evaluación del producto, que implican diferentes formas de evaluar.

Evaluación inicial.

Es la realizada al comienzo del año o cuando el profesor inicia un proceso de trabajo, usualmente nuevo, con los alumnos. Ander-Egg hace presente que casi siempre esta evaluación es implícita, asumiendo que los alumnos han adquirido las capacidades del curso o nivel anterior, sin embargo es recomendable y oportuno que siempre se haga una evaluación de inicio cuando se esta enfrentando una nuevo contenido o área temática que va a comprender conceptos, procesos y actitudes integradas en una unidad específica, evaluando para saber *“qué nivel de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, etc. tienen los alumnos con quienes se va a iniciar esta tarea docente”*.

La evaluación formativa o de proceso.

Es la evaluación realizada durante el periodo de enseñanza. *“Se trata de un seguimiento que se realiza a lo largo de ese proceso y que sirve par proporcionar información sobre los progresos que van realizando los alumnos y las dificultades que van encontrando”*. Para la pedagogía moderna esta evaluación es una forma de medición de los avances del alumno en sus áreas de aprendizaje específicas, de manera que el profesor pueda ajustar sus avances de acuerdo con las fortalezas y debilidades que demuestran sus alumnos, de manera que la evaluación se convierta en una manera de *“ayudar a los alumnos a progresar en su aprendizaje, animándolos, orientándolos y apoyándolos en esa tarea”*, permitiendo a la vez que los alumnos *“sepan de sus progresos y de sus dificultades, de sus capacidades y de sus limitaciones”*. Demás esta decir, que observando los progresos y dificultades de sus alumnos el profesor se evalúa a sí mismo. Como resultado, el profesor a menudo tiene que mejorar el trabajo con algunos temas, acelerar en otros, o cambiar enteramente de estrategia metodológica.

La evaluación sumativa o evaluación de producto.

Es la que se hace al finalizar una etapa de trabajo, usualmente al final del periodo o semestre. Su nombre indica que se evalúa sumando logros y objetivos cumplidos, o que se evalúa todo el producto del proceso educativo. Se trata del análisis de los resultados obtenidos en cuanto al grado de aprendizaje de los

alumnos respecto de los objetivos o las metas plantadas por el profesor en un comienzo. Usualmente esta evaluación es la que promueve a un alumno al curso superior o establece que debe repetir el proceso por no haber alcanzado el grado de aprendizaje necesario para ello. Este es el punto donde el profesor se plantea si se han logrado los objetivos que se planteó al comienzo del proceso, no hay que olvidar, dependen del proyecto educativo de la escuela para contribuir al desarrollo de su localidad y entorno, del nivel de sus alumnos y de las facilidades materiales y administrativas que ofrece la escuela. Es decir, se esta evaluando al alumno en materia de sus aprendizajes conceptuales, de procesos aprendidos y de actitudes desarrolladas para vivir la vida y para contribuir a su comunidad local y nacional con éxito.

¿CÓMO HAY QUE EVALUAR?

Algunas de las características que debe tener toda evaluación:

La evaluación debe ser:

- Integral: Indica que en cada una de las capacidades medidas se considera lo conceptual, lo procedimental y lo actitudinal. Esto supone que los alumnos van adquiriendo una formación que tiene un carácter comprensivo e integrado de las diferentes capacidades y que la evaluación refleja esa globalidad.
- Continua: Indica que se estima y registra de una manera permanente el proceso de aprendizaje de cada alumno, quien constituye el punto de referencia para evaluar los cambios producidos en cuanto a conocimientos, destrezas, entendimiento, actitudes, etc.
- Formativa y Formadora: La evaluación no debe tener un carácter de selección, en el sentido de transformar la evaluación en un juicio o veredicto que consagra a unos y condena a otros, ni inquisitivo (el profesor preocupado por detectar errores). Al contrario, la evaluación debe ser una ayuda para que los alumnos progresen en su aprendizaje y en su maduración. En ella los alumnos aprenden al mismo tiempo que se evalúan.

- Cooperativa: La evaluación también debe ser cooperativa, con lo cual se amplía el sujeto evaluador, en cuanto a procurar que participen en esta tarea todas las personas que intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje. Profesores, los alumnos en conjuntos, los padres y la comunidad. Esto quiere decir que los alumnos también deben participar en el control y valoración de su propio aprendizaje. Para ello debe apropiarse de los criterios de evaluación que se va a utilizar, a fin de que puedan detectar errores y deficiencias de aprendizaje, para saber si han comprendido los conceptos, si dominan determinados procedimientos, técnicas y métodos, y cuáles son las actitudes y conductas esperadas.
- Autoevaluativa y Co-evaluativa: La autoevaluación puede ser muy educativa ya que el alumno que está estudiando de manera continua hace, al mismo tiempo que estudia, una evaluación permanente de su trabajo. Existen, además, formas compartidas en las que el grupo evalúa rendimientos, actividades, productos, etc. Es lo que se ha denominado coevaluación. Del mismo modo que se potencian el trabajo en grupo y el trabajo en equipo, se han de buscar formas de evaluación grupal. La actividad en el aula, el taller, el laboratorio o algún trabajo de campo, pueden ser algunas de las formas más relevantes de coevaluación.
- Flexible: Por último, la evaluación debe ser flexible, para hacerse cargo de circunstancias vividas en el centro, o en el contexto y situación en que se desarrolla la vida de cada alumno lo que lo hace pasar por distintos momentos emocionales a lo largo del año escolar.

3.2. EL APRENDIZAJE

El aprendizaje es el proceso por el cual se adquieren nuevas formas de comportamiento o se modifican las anteriores. Para H. Piéron, el aprendizaje es "una forma adaptativa del comportamiento en el desarrollo de sucesivas pruebas". Aprender implica cambiar de formas de pensar, actuar o sentir. Aprender es hacerse diferente.

El comportamiento humano normalmente se modifica por dos razones: por maduración o por aprendizaje. Dicho de forma más explícita, hay formas de comportamiento que dependen de la madurez, como por ejemplo: hablar, andar, abstraer, etc. Hay otras formas, que en su gran mayoría, dependen de la madurez y del aprendizaje, tales como la lectura, la escritura, el cálculo, etc. Se puede decir, asimismo, que para efectuar cualquier aprendizaje se requiere de cierto grado de madurez tanto orgánica como mental conjuntamente.

3.2.1. APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

David, Ausubel, Psicólogo educativo (1969), postula que el aprendizaje implica una reestructuración activa de las percepciones, ideas, conceptos y esquemas de la estructura cognoscitiva. Considera al aprendizaje como un proceso por el que se relaciona nueva información con aspectos ya existentes en la estructura cognoscitiva del sujeto, que sean relevantes para el nuevo aprendizaje.

La postura de Ausubel se puede caracterizar tomando como base sus principios e ideas del aprendizaje: "el aprendizaje no es una simple asimilación pasiva de información literal, el sujeto la transforma y estructura según su necesidad. También afirma que los materiales de estudio y la nueva información recibida interactúa o se relaciona con los conocimientos previos y las características personales del aprendiz" (Díaz 1998:18).

Todos los conocimientos que va adquiriendo el alumno y las actividades que realiza en base a dichos conocimientos, están regulados por el significado que él mismo le da a sus experiencias.

Siguiendo con la concepción del aprendizaje significativo Glatthorn afirma que existen nueve conceptos básicos que se deben tomar en cuenta del aprendizaje:

- 1- El aprendizaje es un proceso activo de elaboración de significados que requiere la utilización y aplicación de conocimientos para resolver problemas de significado.
- 2- El aprendizaje es mejor cuando implica cambios conceptuales, modificando nuestra previa concepción y haciéndolos más complicados y válidos.
- 3- El aprendizaje es siempre subjetivo y personal. El estudiante aprende mejor cuando puede interiorizar lo que está aprendiendo.
- 4- El aprendizaje se sitúa y contextualiza.
- 5- El aprendizaje es social, se desarrolla en interacción con otras personas.
- 6- El aprendizaje es afectivo.
- 7- La naturaleza del trabajo en el aprendizaje es crucial.
- 8- El desarrollo del aprendizaje es básico. Los alumnos aprenden más cuando el tema está cerca de sus etapas de desarrollo y tenga una dosis de reto para realizar el esfuerzo, pero con una meta alcanzable para dicho esfuerzo.
- 9- El mejor aprendizaje comprende conocimientos transformados que se reflejan durante todo el proceso de aprendizaje del alumno. (Glatthorn, 1998:42-43)

Actualmente la Psicología y la Pedagogía han sufrido grandes cambios en sus principales motores de estudio, van quedando a tras las preocupaciones sobre lo innato, ya que no es tan aceptada la idea de que lo heredado genéticamente determina por siempre la inteligencia y así el aprendizaje. Hoy preocupa más el dinamismo de la inteligencia, sus procesos, los índices de transformación, las variables que facilitan o dificultan su funcionamiento. Por eso, se ha llegado a considerar al aprendizaje como el resultado de la interacción entre el organismo y el medio ambiente. Para ésta interacción, la naturaleza a dotado al ser humano de dos tendencias básicas: la organización y la adaptación, mediante los cuales se organizan datos en sistemas coherentes y se ajustan al medio que los rodea.

Tomando en cuenta este marco de referencia, se puede decir que la labor educativa queda supeditada al aprendizaje. "El educador debe conocer el desarrollo efectivo de sus alumnos, esa zona hasta la cual llegan con sus conceptos

espontáneos, para influir de medio más significativo en el desarrollo potencial". (Martínez, 1994:17)

Para el aprendizaje significativo, la forma como aprenden los alumnos y las alumnas ha sido un eje de estudio. "Comprender es una forma más compleja de aprender, y por tanto, más dependiente de la cultura del aprendizaje e instrucción". (Pozo 1994:272)

"La cuestión clave de la educación está en asegurar la realización de aprendizajes significativos, a través de los cuales el alumno construye la realidad atribuyéndole significados" (Coll, 1997:115). La significatividad está directamente vinculada a la funcionalidad, cuanto mayor sea el grado de significatividad del aprendizaje realizado, tanto mayor será también su funcionalidad.

Según DIAZ BARRIGA en su libro *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo*, los aprendizajes que se enseñan en los currículos de todos los niveles educativos pueden agruparse en tres áreas básicas, las cuales deben atenderse por igual para lograr aprendizajes duraderos y con significado dentro del aula:

- 1) *Contenidos Declarativos*.- El saber, es la "competencia referida al conocimiento de datos, hechos, conceptos y principios. Algunos lo han llamado conocimiento declarativo, porque es un saber que se dice, que se declara o que se conforma por medio del lenguaje. Dentro de éste conocimiento se pueden distinguir a su vez: el conocimiento factual, el cual se refiere a datos y hechos que proporcionan información verbal y que los alumnos deben aprender en forma literal; y el conocimiento conceptual, el cual es más complejo que el factual, ya que es construido a partir de aprendizaje de conceptos, principios y explicaciones los cuales no tiene que ser aprendidos en forma literal, sino abstrayendo su significado esencial o identificando las características definitorias y las reglas que lo componen. Esta área del conocimiento permite al alumno el SABER.

- 2) *Contenidos Procedimentales*. - Son aquellos conocimientos que se refieren a la ejecución de procedimientos, estrategias, técnicas, habilidades, destrezas, métodos, etc. El saber procedimental es de tipo práctico, porque está basado en la realización de varias acciones u operaciones. Los procedimientos pueden ser definidos como un conjunto de acciones ordenadas y dirigidas hacia la consecución de una meta determinada. La idea central es que el alumno aprenda un procedimiento, y lo haga de la manera más significativa posible. Esta área del conocimiento permite al alumno el HACER.
- 3) *Contenidos Actitudinales*. - Las actitudes median nuestras acciones y se encuentran compuestas de tres elementos básicos: un componente cognitivo, un componente afectivo y un componente conductual. Esta área del conocimiento permite al alumno expresar lo que CREE y lo que QUIERE.

Por otra parte, Ausubel afirma que hay que diferenciar los tipos de aprendizaje que pueden ocurrir en el salón de clases. Esa diferenciación la hace primeramente en dos dimensiones:

- 1- Al modo en como se adquiere el conocimiento y,
- 2- A la forma como el conocimiento es subsecuentemente incorporado en la estructura de conocimientos o estructura cognoscitiva del aprendiz.

No obstante, esta diferenciación no debe pensarse como compartimientos impenetrables sino como dos posibilidades, "donde se entretajan la acción docente y los planteamientos de enseñanza (primera dimensión: como se provee al alumno de los contenidos escolares) y la actividad cognoscente y afectiva del aprendiz (segunda dimensión: cómo elabora o reconstruye la información)." (Díaz, 1998:45)

Es evidente que el aprendizaje significativo es más importante y deseable en lo que se refiere a situaciones académicas, ya que posibilita la adquisición de grandes cuerpos integrados de conocimientos que tengan sentido y relación.

3.2.2. EL APRENDIZAJE Y LA ESTRUCTURA COGNOSCITIVA.

El aprendizaje se puede definir, en sentido amplio, como la interiorización de pautas de conducta mediante la transformación de la estructura cognoscitiva, como resultado de la interacción con el medio ambiente.

Ausubel (1969) define la estructura cognoscitiva como "el conjunto de hechos, definiciones, proposiciones, conceptos, etc., almacenados de una manera organizada, estable y clara". La estructura cognoscitiva de cada uno es definitivamente individual y única, ya que las experiencias y la forma de interpretarlas e interiorizarlas tiene un carácter singular.

La estructura cognoscitiva no es estática; cambia conforme aprendemos, ampliándose, enriqueciéndose, ajustándose, reestructurándose. A su vez, dicha estructura afecta lo que se va a aprender, pues llega a facilitar o impide que el nuevo aprendizaje se integre a ella. Por lo tanto, para que se pueda lograr un aprendizaje es necesario que lo nuevo se interiorice y se relaciones con la estructura cognoscitiva.

3.2.3. ESTRATEGIAS

El Proceso de Aprendizaje sigue ciertos caminos que la investigación en el campo Psicológico ha demostrado. Cada uno de nosotros aprendemos de una forma y esta forma de aprender se vuelve una más de nuestras características personales. El aprendizaje, en base a lo anterior, se puede calificar como personal y las formas de acción las desarrollamos generalmente en forma intuitiva, las más comunes son: repetir en voz alta el material de estudio hasta asimilarlo; esquematizarlo o tratar de comprenderlo.

Las formas de aprender explican algunos de los resultados obtenidos. Por lo tanto, parte de los fracasos escolares se deben a que las estrategias de aprendizaje adquiridas por los alumnos no son las adecuadas y, de igual manera, parte de los

éxitos obtenidos por los estudiantes están relacionados con las técnicas utilizadas para su aprendizaje.

Los objetivos de la educación, dejan ver que, si bien en otras épocas se apreciaba y bastaba que el alumno tuviera el dominio de alguna área del conocimiento, las exigencias de la actualidad apuntan más a la formación de habilidades intelectuales que a la información en sí, por muy dominada que se pueda tener y especializada que sea.

Por lo tanto, los profesores deben entender que su función no es la de simples transmisores o actualizadores de conocimientos, no se trata de darle al alumno un sinfín de información y excluirnos de todo resultado. El profesor debe ser entrenador de habilidades intelectuales que propicien soluciones para que el alumno pueda simplificar la información que está a su disposición, generar nuevas proposiciones y manipularla de acuerdo a sus necesidades. Las estrategias de aprendizaje son la base del desarrollo de habilidades intelectuales, de ahí surge la importancia de ser tomadas en cuenta en cualquier proceso educativo.

Durante el crecimiento, la madurez psicológica se caracteriza, entre otras cosas, por que la persona puede ser independiente y autosuficiente, aún para su propia formación, la cual no termina al concluir los estudios escolares. En este proceso, saber cómo aprender es importante para facilitarlo y hacerlo bien.

Por lo que respecta a la organización de nuestro sistema educativo se observa que, en el nivel básico el proceso de enseñanza-aprendizaje descansa en la dirección y supervisión cercana del maestro, apoyada en ocasiones por los padres. El niño pasa de este nivel al de la enseñanza media, con otra organización y con mayor exigencia en cuanto al estudio independiente. Posteriormente, en el nivel superior, se deja al estudiante casi toda la responsabilidad de su propio aprendizaje. Se le exige cada vez mayor autonomía pero, tenemos la incongruencia de nuestro

sistema, en el transcurso de su desarrollo y avance en cada uno de los niveles no se le fue proporcionando las herramientas intelectuales necesarias para conseguirla.

Gagné define las estrategias cognitivas de aprendizaje como las destrezas de manejo de sí mismo que el aprendiz adquiere, presumiblemente durante un periodo de varios años, para gobernar su propio proceso de atender, aprender y pensar". Esta idea plantea la existencia no solamente de un aprendizaje de contenidos sino también de procesos. Piaget afirma que el alumno no sólo aprende lo que aprende sino cómo lo aprende.

Las estrategias de aprendizaje implican tres elementos:

- 1- La existencia de procesos cognitivos, los cuales son métodos, mecanismos o protocolos internos que usa una persona para percibir, asimilar, almacenar y recuperar conocimientos (derivados de su estructura cognoscitiva).
- 2- La destreza mental entendida como el desarrollo eficiente de esos procesos ya sea en forma intencional o no.
- 3- La estrategia de aprendizaje referida al uso voluntario de una destreza mental a una tarea de aprendizaje, ya sea por acción propia, por indicación del profesor o por requerimientos del material de estudio.

Las estrategias de aprendizaje, entonces, cobran un lugar importantísimo para el profesor, ya que representan un camino para que sus alumnos aprendan significativamente y vaya transformando su estructura cognoscitiva.

Por si esa no fuera razón suficiente para que el tema de las estrategias de aprendizaje estuviera presente siempre en la formación de los profesores, se pueden agregar los siguientes aspectos:

- El ser buen profesor y saber enseñar no es garantía de que se alcanzará el aprendizaje. Las estrategias de enseñanza son unas y, las estrategias de aprendizaje otras. Cada alumno, en lo individual, tiene sus propias estrategias, adecuadas unas, ineficientes otras. Si el alumno no posee la estrategia

correcta, fracasará en el aprendizaje, por más intentos que el profesor haga para que el alumno salga adelante.

- Nuestras circunstancias, en este tiempo, recomiendan formar un individuo pensante, crítico, solucionador de problemas, más que un enciclopedista. Donde aprender a aprender es igualmente importante que el "saber".

CAPÍTULO 4

LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA QUE RECIBE EL DOCENTE DEL COLEGIO DE BACHILLERES Y SU REPERCUSIÓN EN LA VOCACIÓN Y PRÁCTICA DOCENTE

4.1. METODOLOGÍA

Esta investigación se realizó con información cuantitativa, utilizando el método estadístico para ordenar y sistematizar los datos colectados.

"Cuando se tiene un gran volumen de hechos numéricos y se encuentra que toda esa información no es de gran valor tal como está, puesto que no puede interpretarse toda al mismo tiempo, es de gran utilidad el método estadístico" (García 2001:72).

García Pompeya (2001) menciona que este método contribuye para que la información sea de utilidad en la investigación por medio de las siguientes operaciones:

- 1.- Recopilar: Colectar los datos cuantitativos que sean adecuados, tomando en cuenta la hipótesis planteada.
- 2.- Organizar: Se clasifican los datos de acuerdo a los criterios que sean más convenientes para la investigación, por medio de la tabulación.
- 3.- Presentar: Exposición de los resultados mediante enunciados, tablas o gráficas estadísticas.
- 4.- Analizar: Consiste en observar reflexivamente los datos en relación con la hipótesis de estudio.
- 5.- Interpretar: Es necesario comprender de manera integrada, el sentido de los datos cuantitativos correlacionándolos con la hipótesis a fin de obtener las conclusiones.

Cuando el objeto de estudio en una investigación es muy extenso, es necesario recurrir a la elección de una muestra. Por lo tanto, se definirá que se entiende por muestra: "parte representativa de una población que ha sido obtenida con el fin de comprobar o refutar la hipótesis planteada en el problema de investigación" (García, 2001:74).

Otro aspecto que conforma la metodología en un trabajo de investigación es la elección de la técnica o instrumentos a utilizar. "Las técnicas son procedimientos operativos rigurosos, bien definidos, transmisibles y específicos. Su elección depende del tema o problema abordado" (García, 2001:32).

4.2. INSTRUMENTOS

El instrumento que se utilizó para este trabajo de investigación fue el cuestionario, se aplicó a docentes que laboran en el Colegio de Bachilleres de San Juan Nuevo (ver anexo 1) y a alumnos que reciben clases de esos docentes (ver anexo 2).

4.2.1. CUESTIONARIO PARA ALUMNOS

El cuestionario que se aplicó a los alumnos fue elaborado tomando en cuenta, los aspectos fundamentales que marcan los capítulos teóricos. Cada una de las preguntas obtenidas pretende demostrar, a través de la opinión de los alumnos, si el docente de Colegio de Bachilleres del Plantel San Juan Nuevo manifiesta preparación para impartir su clase y actúa con vocación en su práctica docente. (ver Anexo 2).

La estructura del cuestionario consiste en 36 preguntas con la siguiente escala de respuesta:

- 0 = Nunca
- 1 = Pocas veces
- 2 = Muchas veces
- 3 = Siempre

Se decidió aplicar el cuestionario a los alumnos porque se considera fundamental la opinión de ellos. La preparación pedagógica la toma el docente y él es quien mantiene su vocación y quien lleva su práctica como mejor le parece pero, el alumno es al fin y al cabo el que interactúa con el docente y al que beneficia o perjudica su forma de manejar la clase. Por lo tanto, se asumió que el alumno es el más indicado para opinar sobre el desarrollo del docente.

4.2.2. CUESTIONARIO PARA DOCENTES

Puesto que se habla sobre la formación del docente, su vocación y práctica era fundamental, para este trabajo, aplicar una técnica que reflejara cómo vislumbran su labor y su opinión acerca de la formación que reciben. Por lo tanto se aplicó un cuestionario a los docentes (ver Anexo 1).

El cuestionario consta de 28 preguntas que van relacionadas específicamente, cada una de ellas, con un punto clave de cada capítulo teórico. La escala de respuestas fue la misma que se utilizó en los cuestionarios de los alumnos.

4.2.3. MUESTRA

La obtención de los resultados se realizó primeramente eligiendo una muestra al azar tanto de docentes como alumnos, se eligieron de la siguiente manera:

Docentes: La población activa, en el momento de la investigación, era de 18 docentes de los cuales, se escogió el 50%, es decir nueve docentes para formar la muestra.

La elección de esa muestra, como ya se mencionó, fue completamente al azar ya que se eligieron a los primeros nueve docentes que se encontraban en el plantel al momento de iniciar el presente trabajo de campo.

Una vez que aceptaron cooperar para esta investigación, se procedió a la aplicación de los respectivos cuestionarios y, se acordó por decisión de los docentes

omitir sus nombres. Por lo tanto se les asignó un número por orden alfabético del 1 al 9 correspondientemente.

Posteriormente se siguió a la selección de la muestra de alumnos.

Alumnos: La población total, al momento de la investigación, era de 563 de los cuales también se eligió el 50% para conformar la muestra, quedando 282 alumnos que fueron divididos en los tres semestres actuales (2º, 4º y 6º), esto dio como resultado 94 alumnos por cada semestre.

Una vez separada la muestra, se procedió a ordenar a los docentes por semestre según las asignaturas que imparten, de forma que cada alumno iba a responder al cuestionario tomando en cuenta la clase de tres docentes al mismo tiempo, por lo tanto cada pregunta obtuvo un total de 846 respuestas.

282	Muestra de alumnos
/3	2º, 4º y 6º Semestres
<hr/>	
94	Alumnos por semestre
x 9	Docentes evaluados
<hr/>	
846	Total de datos recopilados por pregunta

Después de reunir toda la información tanto de docentes como alumnos se buscó la manera de presentar los datos necesarios para alcanzar el objetivo de la investigación.

4.3. RESULTADOS

4.3.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Las formas de presentación elegidas fueron las siguientes:

Tabular que, “consiste en ordenar los datos estadísticos en filas y columnas” (García 2001:80). Esta tabulación permite presentar los valores que se le asignaron a cada pregunta en forma de tablas o cuadros de frecuencia (ver Anexos 3,4 y 5).

Escrita como su nombre lo indica, "describe en forma escrita el análisis de los datos recopilados" (García 2001:80). En este apartado se realizó una integración de las ideas principales de los capítulos teóricos y los resultados de la investigación y se confrontaron las respuestas de los docentes con las respuestas de los alumnos.

En lo que se refiere a la formación pedagógica que han recibido los docentes de Colegio de Bachilleres, se utilizó la entrevista a los docentes para conocer los cursos de formación a los que han asistido en el último año.

4.3.2. PARÁMETROS QUE DETERMINAN LA VOCACIÓN DOCENTE

La vocación es, existe como parte de la persona que la hizo suya, así la vocación docente es una elección de vida y debe ser una fuente de gozo y realización, por lo tanto es necesario cultivarla constantemente; el docente debe permanecer ante todo en una firme búsqueda de superación y realización personal.

El docente con vocación se entrega, ve su labor como un servicio y se esfuerza por cumplirla, cree en lo que hace y lo manifiesta en su forma de practicarla.

Aún cuando la vocación es intrínseca y muy personal esto no significa que los demás, los involucrados no puedan valorar si la manifiestan en su quehacer diario o no. Por eso se mencionan algunos de los parámetros que ayudan a determinar la manifestación de la vocación docente, como son:

a) Preparación Constante: Como menciona Lamar "Enseñar es una vocación que requiere años de estudio" (ver capítulo 1). El docente debe encontrar indispensable y agradable el prepararse constantemente. Este es un aspecto que jamás deberá descuidar, el estudio debe considerarlo como parte de su propia misión.

En este aspecto, el 51% de los alumnos consideran que sus docentes siempre están actualizados en los temas que tratan, mientras que el 31% cree que muchas veces, el 13 % que pocas veces y, por último el 5% de ellos dicen que nunca. (ver preg. 2 anexo 5)

b) Satisfacción en la labor: El éxito de la enseñanza depende en gran medida de que el docente encuentre satisfactoria su labor, si esta satisfecho con su vocación la realizará con alegría, se preocupará por dar lo mejor de sí y verá su vida como un apostolado donde el servicio a sus alumnos sea una prioridad. Si no le agrada enseñar no se esforzará por hacerlo bien, con calidad y compromiso.

En la investigación resultó que el 89% de los docentes encuentran siempre satisfactoria su práctica y el 11% afirman que muchas veces. Mientras que el 37% de los alumnos ven siempre a sus maestros entusiasmados y alegres en su clase, el 28% muchas veces, el 25% dicen verlos así pocas veces y el 10% nunca. (ver preg. 3 anexos 3 y 5)

c) Congruencia y Autenticidad: Carl Rogers menciona estas cualidades como fundamentales (ver capítulo 1). Explica que el docente debe ser una persona auténtica es decir, debe mostrarse y obrar tal cual es, ser él mismo sin máscaras.

El docente no esta frente al grupo para representar un papel sino para ser, con sus actitudes en plenitud. El resultado en relación a este parámetro indica que el 67% de los docentes siempre se muestran tal como son, mientras que el 33% se muestra muchas veces así. (ver preg. 10 anexo 3)

El ser congruente implica que está conciente que sus experiencias, valores e ideologías lo determinan en sus actitudes dentro del salón de clases. Por lo tanto, debe buscar reflejar con sus acciones lo que profesa con sus palabras. El ejemplo tiene mayor significado en los alumnos, una enseñanza donde el docente sea congruente dará un aprendizaje interesante en los alumnos y favorecerá la construcción del conocimiento en forma permanente.

En relación a esto, el 67% de los docentes mencionan que siempre influye en su labor su forma de ser, sus valores e ideología y el 33% dice que muchas veces sucede esto. (ver preg. 1 Anexo 3)

Por lo que se refiere a la opinión de los alumnos el 41% creen que sus docentes siempre son congruentes con lo que hablan y como actúan, el 30% muchas veces, el 19% pocas veces y el 10% que nunca lo son. (ver pg. 10 Anexo 5)

d) El Aprecio, la Aceptación y la Confianza: El docente debe tomar en cuenta, según Rogers, que el aprecio a los alumnos es necesario en su práctica. No debe sustentar su trabajo en la cantidad de información que asimila el alumno, sino en la calidad de las ideas.

Adelaida Lisboa de Oliveira (ver Capítulo 1), menciona que el profesor debe ser delicado, comprensivo, atrayente, interesado por los alumnos, ser amigo y dedicado.

El aprecio también implica interés, preocupación por lo que le sucede al alumno dentro y fuera del salón de clase. El alumno llega al nivel medio superior en una época difícil de su vida, en plena crisis pubertaria, en creciente desenvolvimiento intelectual. Busca identificarse, ser parte y que se le tome en cuenta, necesita sentirse importante como persona; de ahí la necesidad de que el docente se comprometa y preocupe por lo que le sucede al alumno. En los resultados obtenidos se encuentra que el 32% de los alumnos manifiestan que sus docentes nunca se preocupan por lo que les pasa dentro y fuera del salón de clase, el 31% dice que pocas veces, el 20% que muchas veces y un 17% que siempre. (ver preg. 7 Anexo 5)

Los alumnos son seres con capacidades intelectuales pero también, son personas con emociones por lo que necesitan de docentes que reconozcan y acepten esas dos partes fundamentales del ser humano.

El docente debe aceptar al alumno como una persona que vale por sí misma, independiente, con derechos propios y muchos sentimientos y potencialidades. Para lograr la aceptación es fundamental que primero se conozca y reconozca al alumno con sus ideales, conflictos, etapas de desarrollo y motivos que lo animan y desaniman. El 67% de los docentes indican que lo anterior siempre ha sido parte de su labor, el 22% que algunas veces y el 11% que pocas veces debe tomarse esto como parte de su labor.

Por último, el docente está comprometido en crear un ambiente donde impera la confianza, para lograrlo primeramente debe confiar en la trascendencia de su misión tomando en cuenta las implicaciones éticas, sociales y culturales de la docencia; debe creer en lo que hace y en los resultados de su labor, en la nobleza de la pedagogía y, por supuesto, en sí mismo. Pero también es necesario, para lograr ese ambiente de confianza, que reconozca importantes las opiniones de los alumnos, que mantenga un entorno donde ellos puedan abrirse y manifestar su ser. El alumno debe saberse parte fundamental de su propio aprendizaje y para esto el docente no debe considerar la enseñanza como algo de su propiedad ya que el objetivo es, al fin al cabo, que el alumno aprenda. Por lo tanto, debe haber confianza entre ellos para así compartir esa gran responsabilidad de la enseñanza-aprendizaje.

Por eso, el docente debe tomar en cuenta los comentarios y aportaciones de los alumnos durante la clase como lo muestran los resultados donde, el 41% de los alumnos sienten que sus comentarios siempre son tomados en cuenta, el 28% que muchas veces, el 18% que pocas veces mientras que el 8% que nunca (ver preg. 5 Anexo 5).

e) La Comprensión Empática.- Este es un parámetro que no todos los maestros reconocen como necesario, pero es un hecho que el desarrollar la empatía ayuda no sólo en la relación maestro-alumno sino en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Esto significa comprender al alumno desde adentro es decir, comprender sus reacciones, motivos y preocupaciones así como sus fantasías y emociones. Al lograrlo la comunicación entre ellos se da de forma natural, empática.

Si el maestro está abierto a percibir como se presenta el aprendizaje en los alumnos logrará precisamente, cumplir con su labor de facilitarle y proporcionarle los elementos para que logre un aprendizaje significativo.

Los alumnos necesitan maestros que los escuchen, los consideren seres humanos y los comprendan para que los ayuden a orientar su realidad biopsicosocial, y en relación a esto el 34% de los alumnos dicen que cuando tienen alguna dificultad personal sus maestros siempre los comprenden, el 25% que muchas veces, el 22% que pocas veces y el 20% dice que nunca (ver preg. 6 Anexo 5).

f) El Trabajo en Equipo. - Desde el comienzo en la sociedad se ha trabajado en equipo y en la educación no es la excepción, para lograr el fin común (el aprendizaje) es necesario que se tome en cuenta que el trabajo en conjunto favorece indudablemente. Por lo tanto, el docente debe estar en constante comunicación con sus compañeros para unir esfuerzos y dar continuidad a lo logrado. Es necesario que en la práctica docente se fomenten las reuniones académicas donde se traten los avances y resultados que se van teniendo en cada asignatura. Esto es enriquecedor y sobre todo benéfico para los alumnos, ya que contribuye positivamente en su aprendizaje.

Los resultados en la educación mejoran cuando el equipo de trabajo se complementa, refuerza y se forma a través de su interrelación (ver capítulo 1).

En lo que se refiere a este parámetro, se encuentra que tanto docentes como alumnos están de acuerdo en que hace falta más trabajo en equipo como se muestra a continuación: el 56% de los docentes reconocen que pocas veces se da este

trabajo en equipo para tratar asuntos académicos, el 22% que muchas veces, el 11% que siempre y el 11% que nunca (ver preg.13 Anexo 3). Y en la opinión de los alumnos se encontró lo siguiente: el 31% creen que sus maestros no trabajan en equipo nunca, el 26% que pocas veces, el 23% que muchas veces y por último el 20% cree que siempre (ver preg. 14 Anexo 5).

g) Innovación.- La innovación según Latapí (1995) se define como un mejoramiento medible que sea fruto de un proceso deliberado y se mantenga por cierto tiempo, debe orientarse al logro de objetivos e implica una manera diferente de usar los recursos humanos y materiales en el proceso de enseñanza (ver capítulo 1).

El que los docentes sean innovadores es decir, que les agrade experimentar nuevas formas de enseñar, que busquen variar y hacer más dinámica la clase es fundamental para su misión. La energía creativa del docente debe manifestarse por medio de la innovación constante en sus clases, debe estar alerta a su didáctica y al cambio constante de la tecnología.

En relación a lo anterior, el 30% de los alumnos consideran que pocas veces sus docentes son innovadores, el 25% que muchas veces, el 23% que nunca y el 22% dice que siempre (ver preg. 15 Anexo 5). Por otro lado el 29% afirman que muchas veces sus docentes buscan modificar su forma de trabajo cuando se dan cuenta que no les está funcionando, el 28% que siempre lo hacen, el 27% que pocas veces y el 16% que nunca (ver preg. 9 Anexo 5).

En lo que se refiere a los docentes, el 67% siempre se consideran una persona comprometida con el cambio, abierto y flexible a las innovaciones y el 33% muchas veces (ver preg. 9 Anexo 3).

Aquí se puede apreciar una disconformidad en relación a la opinión de los alumnos con la de los docentes en cuestión a sí son innovadores o no, ya que la mayoría de los alumnos (30%) dicen que pocas veces mientras que la mayoría (67%)

de los docentes se consideran siempre unos innovadores. Pero también los mismos alumnos se contradicen al afirmar que pocas veces innovan sus docentes pero, por otro lado la mayoría también considera que muchas veces si modifican su forma de trabajo cuando no les funciona.

En otro aspecto de las innovaciones, Latapí (1995) menciona que las mejores y con mayor éxito son las que surgen en la misma institución educativa y participan de forma directa en su creación los docentes. Sobre esto el 45% de los docentes opina que muchas veces son tomados en cuenta para las innovaciones que surgen en su plantel, el 33% que pocas veces, el 11% que nunca y el 11% menciona que siempre.

h) Liderazgo.- El docente debe ser un líder y como tal, realizar la tarea de lograr que el proceso de e-a se dé y cumpla con lo esperado tanto para él como para los alumnos.

La teoría sobre los estilos de liderazgo maneja 3 tipos (ver capítulo 1), para el presente trabajo se determinó que el líder democrático es el más apropiado si se habla de que la educación ya no esta centrada en el docente como actor principal y único generador del conocimiento. Por lo tanto se especifican algunas de las cualidades de dicho líder como son:

- Detectar problemas y lograr resolverlos con certeza en el momento adecuado y siempre en beneficio del grupo y del proceso de enseñanza-aprendizaje. En relación a esto, el 89% de los docentes consideran que muchas veces cumplen con esta cualidad de liderazgo mientras que el 11% dicen que siempre lo hacen (ver preg. 15 Anexo 3).
- Inspirar afecto en el grupo manteniendo una relación estrecha donde todos se sientan bien entre ellos y con el líder. El 31% de los alumnos manifestaron que sus docentes siempre les inspiran afecto, el 25% que

pocas veces, el 24% que nunca y el 20% que muchas veces (ver preg. 17 de Anexo 5).

- Lograr el respeto por medio del diálogo, la apertura y el buen trato. No es posible hablar de un buen líder democrático cuando logra el respeto a través de la coacción y el abuso de autoridad por medio de la humillación y amenazas. En relación a esto, el 39% de los alumnos dice que siempre respetan a sus maestros, el 27% que pocas veces, el 21% que muchas veces y el 13% que nunca (ver preg. 18 Anexo 5). Para constatar que el respeto que los docentes se han ganado como líderes no está basado en el aspecto negativo, se les preguntó a los alumnos si los habían llegado a herir o humillar y el 68% dijo que nunca a sucedido, el 14% que pocas veces, el 10% que siempre y el 8% que muchas veces (ver preg. 19 Anexo 5).

Para finalizar con este parámetro se preguntó en forma general a los alumnos si consideraban que sus docentes eran buenos líderes y, el 29% afirman que muchas veces actúan como tales, el 28% que siempre, el 24% que pocas veces y el 19% que nunca.

4.3.3. CONOCIMIENTOS PEDAGÓGICOS BÁSICOS Y NECESARIOS PARA LA PRÁCTICA DOCENTE.

Enseñar implica para el docente algo más que narrar y transmitir información, es necesario seleccionar el material, prepararlo, planearlo, encontrar las técnicas más adecuadas para ese tema y ponerlo al alcance del estudiante. Si el docente se capacita en los aspectos pedagógicos garantiza que tendrá las herramientas y habilidades necesarias para desarrollar su tarea.

En la educación media superior generalmente se incorporan docentes que han egresado de diversas licenciaturas, ya que se busca personal experto en determinada ciencia pero que no están necesariamente preparados para ser

docentes. La falta de preparación para llevar a cabo la práctica docente hace más difícil el proceso de enseñanza-aprendizaje. En relación a lo anterior se les preguntó a los alumnos si consideraban que sus maestros demostraban estar preparados para enseñar y el 54% dijeron que siempre, el 26% que muchas veces, el 13% que pocas veces y el 7% que nunca (ver preg. 20 Anexo 5). Esto se refuerza con los resultados obtenidos con los docentes, donde el 44% dice nunca se le ha hecho complicado ser docente, el 44% que pocas veces y el 12% que muchas veces (ver preg. 16 Anexo 3).

El estar preparados para ser maestros podría interpretarse únicamente como tener los conocimientos sobre los contenidos que abarca la materia que se imparte, por lo tanto se les cuestionó a los alumnos si consideraban que los docentes tenían la habilidad para explicar y el 54% dicen que siempre, el 28% que muchas veces, el 13% que pocas veces y el 5% que nunca (ver preg. 21 Anexo 5).

Para afirmar que el docente esta preparado y tiene las habilidad para enseñar es necesario analizar las estrategias que utiliza en su práctica.

La definición de objetivos es una de las estrategias que, para este trabajo, se consideró fundamental. Zarzar (1994) menciona que para lograr un aprendizaje significativo en los alumnos es necesario que el docente tenga la habilidad de definir los objetivos de forma clara y bien planteados ya que, de ahí depende lo demás. También hace mención a dos tipos de objetivos: los Informativos y los Formativos (ver Capítulo 2).

En lo que se refiere a los Objetivos Informativos, es decir a los que definen el nivel y grado de profundidad que se alcanzará con la información sobre la materia a tratar se encontró que el 47% de los alumnos afirman que sus docentes siempre mencionan los objetivos de la clase claramente, el 30% que muchas veces, el 17% que pocas veces y, por último el 6% que nunca (ver preg. 22 Anexo 5).

Por otro lado, en los Objetivos Formativos que se refieren más a la manera en que se trabaja durante el curso escolar y al desarrollo de habilidades, actitudes y valores tanto de tipo intelectual, humano y profesional; el 56% de los docentes afirma que muchas veces incluyen en sus clases formación de valores y calidad de vida, el 22% que siempre y el 22% que pocas veces (ver preg. 20 Anexo 3).

Para concluir con los objetivos, se debe tomar en cuenta que deben estar fundamentados principalmente en las necesidades y expectativas del alumno en cuestión, por lo tanto es necesario que los objetivos de las instituciones de nivel medio superior cumplan con preparar al alumno para ingresar al nivel superior y/o al mundo laboral. En relación a lo anterior, el 45% de los docentes dicen que muchas veces los objetivos que sustentan el programa cumplen con la función de preparar a los alumnos para ingresar al mundo laboral, el 33% que pocas veces, el 11% que muchas veces y el 11% que nunca (ver preg. 19 Anexo 3).

Otra estrategia que el docente debe utilizar es la motivación. Para lograr que los alumnos estén motivados para su aprendizaje es necesario que el docente conozca las necesidades, los objetivos y los deseos más significativos de sus alumnos.

Según Maslow (1968), el docente debe tomar en cuenta lo siguiente:

- El lograr la satisfacción de las necesidades se vuelve un motivador del comportamiento.
- Tomar en cuenta el objetivo personal del alumno lo hará sentirse identificado y con ánimo para participar en su propio aprendizaje.
- No perder de vista que siempre se puede enriquecer o innovar en el trabajo para hacerlo más interesante y no rutinario.
- El estar siempre atento a los avances que van teniendo los alumnos en su aprendizaje y relacionar las recompensas con el rendimiento.
- Tratar a los alumnos como personas que son.
- Alentar la participación y la colaboración de los alumnos.
- Ofrecer retroalimentación.

En relación a lo anterior, el 100% de los docentes afirmaron que muchas veces al desarrollar su clase toman en cuenta los intereses de sus alumnos (ver preg. 21 Anexo 3). En la opinión de los alumnos, el 32% consideran que muchas veces los docentes despiertan su curiosidad en la clase, el 22% que siempre, el 27% que pocas veces y el 12% que nunca (ver preg. 12 Anexo 5).

Como conclusión, para optimizar el aprendizaje en los alumnos es necesario que el docente tome en cuenta la motivación antes, durante y después de la clase y este siempre atento a la participación de los alumnos. Jesús Alonso (1991) sustenta que el resultado que se logre en el aprendizaje depende en gran medida de las acciones que realiza el docente para motivar a los alumnos (ver capítulo 2). Los resultados en la investigación muestran que el 34% de los alumnos consideran que la forma en que sus docentes dan la clase siempre los motiva a aprender, el 27% que muchas veces, el 25% que pocas veces y el 14% que nunca (ver preg. 25 Anexo 5).

La Didáctica como estrategia necesaria para la práctica docente es, como lo define Marcelo Saavedra, una ciencia y arte que se preocupa de las técnicas de enseñanza-aprendizaje (ver Capítulo 2). Con la didáctica el docente encontrará formas con talento estético, emocional e intelectual para realizar los objetivos planteados. Esto implica que la enseñanza no estará sujeta a la repetición mecánica de lecciones aprendidas de memoria, donde el docente es sólo un mero reproductor. En relación a lo anterior, el 32% de los alumnos dicen que pocas veces sus clases son sólo exposiciones verbales por parte de los docentes, el 25% que muchas veces, el 23% que siempre y el 20% que nunca (ver preg. 27 Anexo 5).

La didáctica cubre aspectos importantes en lo que se refiere a la forma en que el docente desarrolla su práctica, para lograrlo se vale de ciertos conceptos específicos como son: La metodología que la escuela establece en su proyecto educacional y que se sustenta en las teorías pedagógicas a través de diferentes

métodos, es decir de un conjunto de pasos o etapas a seguir para conseguir un fin determinado de acuerdo a sus objetivos proyectados. La importancia de los métodos se basa en que tienen como finalidad el sugerir a los docentes el camino a seguir en su práctica, en la investigación realizada el 78% de los maestros indican que muchas veces el método que llevan en su práctica es el mejor. El 11% que siempre y el 11% que pocas veces (ver preg. 23 Anexo 3).

Por último, las técnicas como conjunto de procedimientos concretos, las utiliza el docente como herramientas de apoyo para que los alumnos construyan sus conocimientos. El 56% de los docentes afirmaron que muchas veces utilizan técnicas grupales, el 33% que pocas veces y el 11% que siempre (Ver pret. 24 Anexo 3). Al elegir la técnica a utilizar el docente debe tomar en cuenta también los recursos materiales y tecnológicos con los que cuenta y que le favorecen para enseñar mejor, siempre tratando de utilizarlos como apoyo y no como sustituto de él mismo. En lo que se refiere a estos recursos el 42% de los alumnos opinan que siempre que sus maestros los utilizan son un apoyo para enseñar mejor, el 22% que muchas veces, el 19% que nunca y el 17% que pocas veces (ver preg. 30 Anexo 5).

Otro aspecto pedagógico necesario para que la práctica docente sea efectiva es el conocimiento del proceso de aprendizaje de los alumnos. La labor educativa debe estar supeditada al aprendizaje, tal como menciona Martínez (1994) "el educador debe conocer el desarrollo efectivo, esa zona hasta la cual llegan con sus conceptos espontáneos, para influir de forma más significativa en su desarrollo potencial" (ver capítulo 2). Es necesario para que el docente cumpla con su función de enseñar, que el alumno logre un aprendizaje. Por lo tanto el docente debe interesarse porque sus alumnos estén logrando aprendizajes y no únicamente por el programa y su enseñanza. En lo que se refiere a los docentes del Plantel San Juan Nuevo, el 43% de los alumnos afirman que sus maestros siempre se interesan por saber si comprenden lo que se está enseñando, el 29% que muchas veces, el 20% que pocas veces y el 8% que nunca (ver preg. 4 Anexo 5).

Es fundamental que el alumno encuentre significado a los conocimientos que va adquiriendo y, esto lo logrará a través de la experiencia. Por lo tanto el aprendizaje debe ser un proceso activo donde el alumno este en contacto, experimente y resuelva situaciones que le permitan interiorizar lo aprendido. Lo anterior se manifiesta en los resultados de la investigación de la siguiente manera: el 41% de los alumnos dijeron que siempre sus docentes se preocupan porque aprendan y lleguen al conocimiento por medio de experimentar, el 31% que muchas veces, el 14% que pocas veces y el 14% que nunca (ver Preg. 31 anexo 5).

Para lograr el aprendizaje significativo es necesario, según Díaz (1998), cubrir tres áreas básicas:

- Saber: Adquirir conocimiento de datos, hechos, conceptos y principios.
- Hacer: Ejecutar procedimientos, estrategias, técnicas, habilidades, destrezas y métodos.
- Creer y Querer: Mostrar actitudes compuestas por aspectos cognitivos, afectivos y conductuales.

En relación a lo anterior, el 89% de los docentes consideran que muchas veces sus alumnos adquieren aprendizajes significativos y el 11% que siempre sucede (ver preg. 25 Anexo 3).

El último de los conocimientos pedagógicos básicos y necesarios para la docencia es la evaluación. Valorizar si se cumplieron los objetivos, si se logró cubrir el programa y sobre todo, si el alumno ha alcanzado los niveles esperados en su formación por medio de la adquisición de habilidades y destrezas.

La evaluación debe cumplir con varias características para mostrar objetivamente los avances que el alumno logró en su aprendizaje:

- Es necesario que el docente especifique desde el inicio del semestre la forma en que va a evaluar y haga las aclaraciones y modificaciones que se consideren precisas oportunamente. El alumno debe estar enterado de cómo,

cuándo y por qué se evaluará su aprendizaje. En relación a lo anterior el 72% de los alumnos afirmaron que siempre sus docentes indican claramente desde el principio la forma como van a evaluar, el 15% que muchas veces, el 8% que pocas veces y el 5% que nunca (ver preg. 33 Anexo 5).

- Debe ser clara y basarse en lo enseñado. Los docentes tienen que tomar en cuenta que los resultados en la evaluación pueden depender de la claridad con que se lleven a cabo y que se evaluará el aprendizaje que obtuvo el alumno en relación a la parte que el docente fue responsable de la enseñanza. Por lo que se refiere a esto, el 59% de los alumnos consideraron que siempre las evaluaciones de sus maestros son claras y se basan en lo que se vio en la clase, el 23% que muchas veces, el 11% que pocas veces y el 7% que nunca (ver preg. 35 Anexo 5). Por otro lado el 67% de los docentes afirman que siempre sus evaluaciones son claras y se basan en lo enseñado y el 33% que muchas veces (ver preg. 28 Anexo 3).
- Comunicar oportunamente los resultados a los alumnos y estar abiertos a cualquier aclaración que sea necesaria ya que se debe tomar en cuenta que, la evaluación debe ser una ayuda para que los alumnos progresen en su aprendizaje y maduración y no un juicio o veredicto que consagra o condena. El 47% de los alumnos dice que siempre sus maestros comunican oportunamente los resultados y aceptan aclaraciones, el 24% que muchas veces, el 17% que pocas veces y el 12% que nunca (ver preg. 34 Anexo 5). Por su parte el 56% de los docentes afirman que siempre lo hacen y el 44% que muchas veces (ver preg. 27 Anexo 3).

En conclusión, la evaluación es emitir un juicio según la percepción acerca de la persona/alumno en cuanto al desarrollo de sus conocimientos y habilidades para vivir la vida, por lo tanto el docente debe poner todo su empeño para hacerlo de la mejor forma posible con la finalidad de mejorar siempre el proceso de enseñanza-aprendizaje.

4.3.4. FORMACIÓN PEDAGÓGICA QUE RECIBE EL DOCENTE DE COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE MICHOACÁN, PLANTEL SAN JUAN NUEVO.

Es fundamental para que la práctica docente sea más eficaz y eficiente, que el maestro este en constante formación y actualización pedagógica. Zarzar (1994) menciona que los docentes de nivel medio superior no siempre cuentan con una preparación de este tipo por lo tanto, se carece de conocimientos y habilidades pedagógicas que facilitan la forma de enseñar (ver capítulo 1).

Al analizar la cantidad y diversidad de cursos que el Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán le ofrece a sus docentes (ver capítulo 1) se puede determinar que, como Institución están preocupados en proporcionar a sus docentes las herramientas necesarias para mejorar su práctica docente y mantener la vocación a su magisterio. Esto se puede afirmar al encontrar cursos que abarcan la capacitación y actualización en las asignaturas que imparten, cursos que tratan sobre aspectos pedagógicos y desarrollo de habilidades y, cursos que fomentan el crecimiento personal que favorece el fortalecimiento de la vocación.

La tercera tendencia de la formación docente, reconoce que es necesario cubrir dentro de la formación el conocimiento de la materia y el saber enseñarla pero también afirma que existe una tercera condición para un buen docente: saber propiciar en lo alumnos aprendizajes significativos (ver capítulo 1).

Se les preguntó a los docentes que participaron en la investigación los últimos dos cursos que habían tomado de los que organizó el Colegio de Bachilleres en el semestre 2004-2 y 2005-1 (ver capítulo 1), esto con la finalidad de analizar si van acrecentando su formación en las tres condiciones necesarias. Y fueron los siguientes:

DOCENTE	CURSOS
1	Planeación Didáctica Enseñanza centrada en el aprendizaje
2	El poder de las ideas Flexibilidad mental
3	El poder de las ideas Enseñanza centrada en el aprendizaje
4	Planeación Didáctica Relaciones humanas
5	Características de una evaluación constructivista. Técnicas e instrumentos. Desarrollo de habilidades.
6	Características de una evaluación constructivista. Técnicas e instrumentos. Enseñanza centrada en el aprendizaje.
7	El poder de las ideas Desarrollo de habilidades
8	Desarrollo de competencias Educativas en el salón de clases. Flexibilidad mental.
9	Estrategias Didácticas para la enseñanza de la Cs. Naturales. Enseñanza centrada en el aprendizaje.

Como se puede ver en la relación de cursos a los que asistieron los docentes, hay un interés más enfocado al desarrollo de habilidades pedagógicas y a centrar la enseñanza en el aprendizaje significativo de los alumnos. Por lo anterior se puede afirmar que los docentes de Colegio de Bachilleres realmente están recibiendo una formación pedagógica que les proporciona elementos necesarios para mejorar su práctica docente.

Otro aspecto importante de resaltar es que el Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán al finalizar sus cursos de capacitación y/o actualización, realiza

una evaluación que retoma para dar continuidad y elaborar la convocatoria de los próximos cursos que ofrecerá a sus docentes, evaluando lo siguiente:

- ¿La capacitación recibida permitirá un desarrollo en su práctica docente?
- ¿Considera que la capacitación logrará un cambio de actitud en su labor?
- ¿Esta capacitación facilitó la construcción de sus conocimientos?
- ¿Cuáles son los beneficios profesionales que logró?
- ¿Se favoreció el conocimiento en los aspectos didácticos y metodológicos?
- ¿Fortalecerá su trabajo en equipo?
- ¿Qué herramientas adquirió para su desarrollo docente?
- ¿Áreas donde aplicará el desarrollo didáctico metodológico?

En conclusión se puede apreciar que tanto los cursos como la evaluación de ellos se orientan a cubrir los parámetros que determinan la vocación y los aspectos técnico-pedagógicos (arriba mencionados).

4.3.5. REPERCUCIONES DE LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA EN LA VOCACIÓN Y PRÁCTICA DEL DOCENTE DE COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE MICHOACÁN, PLANTEL SAN JUAN NUEVO.

El Colegio de Bachilleres ha mostrado a través de la planeación y realización de cursos, talleres, diplomados y convenios que se preocupa por mantener a sus docentes en constante formación y capacitación (ver capítulo 1). En relación a esto el 67% de los docentes del Plantel San Juan Nuevo opinan que muchas veces la institución les ayuda a subsanar la deficiencia pedagógica por medio de los cursos, el 11% que siempre, el 11% que pocas veces y el 11% que nunca (ver preg. 18 Anexo 3). Lo anterior es fundamental ya que la institución muestra un compromiso académico con sus trabajadores, pero se requiere que los docentes apliquen los conocimientos adquiridos y logren un cambio que mejore su planeación, ejecución y evaluación de su práctica docente. La formación que recibe el docente debe al fin y al cabo repercutir en su misión para que tenga sentido y, el 56% de los docentes

afirman que siempre le son de utilidad para mejorar su práctica los cursos, diplomados y conferencias que ha asistido, el 33% que muchas veces y el 11% que pocas veces (ver preg. 2 Anexo 3).

Un buen maestro no se logra únicamente con un profesionista destacado, es necesario que sea también un conocedor de la pedagogía y amante de su labor. Estas dos cualidades no siempre están desarrolladas al iniciar su labor los docentes de nivel medio superior por lo tanto, es necesario que se aplique un programa de formación que les ayude a subsanar estas deficiencias. El docente al recibir dicha formación se supone que irá mejorando su práctica y reflejará sus nuevos conocimientos en el salón de clases donde su enseñanza será de mayor calidad (ver capítulo 1). Tal como lo presentan los resultados obtenidos en esta investigación donde el 54% de los alumnos afirman que sus docentes siempre demuestran estar preparados para ser maestros, el 26% que muchas veces, el 13% que pocas veces y el 7% que nunca (ver preg. 20 Anexo 5). Por otro lado, en lo que se refiere a la vocación el 59% de los alumnos consideran que sus docentes siempre demuestran que les gusta ser maestros, el 19% que muchas veces, el 13% que pocas veces y el 9% que nunca (ver preg. 36 Anexo 5). También el 67% de los docentes afirman que siempre en su práctica se ve reflejado el entusiasmo, dedicación y amor a su profesión y el 33% que muchas veces (ver preg. 8 Anexo 3). Lo anterior comprueba que los docentes del Colegio de Bachilleres del Plantel San Juan Nuevo cuentan con preparación pedagógica necesaria para la enseñanza y manifiestan vocación a su práctica.

Es necesario partir de la realidad de que ninguno de los docentes que conforman esta investigación tiene como profesión alguna que esté relacionada con la educación, ya que son Ingenieros Agrónomos, Licenciados en Derecho, Licenciado Geografía, Químicos Fármaco Biólogos, etc. Por lo tanto se puede concluir que su formación como docentes la han ido adquiriendo a través de su práctica y de la capacitación que han ido recibiendo.

Tomando en cuenta todo lo expuesto en este trabajo de investigación, se puede concluir que la formación pedagógica que han recibido los docentes de Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, Plantel San Juan Nuevo ha repercutido de manera positiva en su práctica docente ya que manifiestan, según opinión de los alumnos y de ellos mismos, vocación a la enseñanza al realizar su misión con entusiasmo, dedicación, satisfacción, confianza, liderazgo, etc.. También la presente investigación comprueba que su formación ha repercutido positivamente en el desarrollo de habilidades pedagógicas ya que, por lo general, su práctica la realizan tomando en cuenta la planeación de sus objetivos, la didáctica, el proceso de enseñanza-aprendizaje y una eficiente evaluación.

CONCLUSIONES

El docente que decide realizar su labor con eficiencia necesita cultivar dos aspectos indispensables: Su propio aprendizaje y la vocación. Debe prepararse, subsanar sus deficiencias confiándose de la pedagogía que le ayudará a desarrollar las habilidades que posee y adquirir las que le hagan falta y, mantener viva su vocación tomando conciencia de que el aprendizaje que logren sus alumnos dependerá en gran medida de sus cualidades como persona. Es necesario que el docente encuentre satisfactoria su labor y lo demuestre en todo momento.

Un docente con vocación ama lo que hace, da lo mejor de él en cada momento con alegría, dedicación y compromiso. Se preocupa y esfuerza por cumplir su misión, no ve su docencia como un simple trabajo sino la fuente de donde fluye la entrega y realización.

Al sentir esa fuerza interna que es su vocación y aceptarla como tal, se muestra auténtico y deja que los demás lo descubran como es, sin máscaras o papeles que representar, es congruente con lo que profesa y lo que realiza.

Es fundamental como lo muestran los resultados de esta investigación, que el docente que manifiesta su vocación muestre aprecio, aceptación, confianza y empatía hacia sus alumnos viéndolos como son: seres con capacidades intelectuales, valores e ideologías, con emociones y necesidades. Hacer sentir al alumno que es importante y que tiene en sus manos la responsabilidad y el privilegio de participar en su propio aprendizaje. El docente al concebir al alumno como un ser humano con todas sus potencialidades puede llegar a lograr un verdadero aprecio hacia él, estrechar lazos de amistad y encontrar una relación maestro-alumno donde impera el respeto, la confianza y libertad.

El trabajo en equipo es uno de los parámetros que se determinaron como necesarios para la manifestación de la vocación y, en la investigación los resultados

tanto en la opinión de los alumnos como en la de los propios docentes fue de poca colaboración. Hay una incomunicación entre los docentes como equipo de trabajo, tienen pocas reuniones productivas en el sentido académico. Los resultados mostraron que hace falta trabajo en conjunto ya que los docentes actúan en forma aislada. (ver capítulo 3)

Es necesario fomentar la innovación en la práctica educativa por medio de los docentes, a ellas les toca la tarea de involucrarse y llevar a cabo las innovaciones necesarias para mejorar su propio desempeño. El cambio que pueda generar cualquier innovación dependerá en gran medida del empeño y dedicación que el docente aplique en ella.

El docente debe estar conciente de su posición de líder pero sobre todo tener la capacidad para actuar como tal, sin imponerse ni ser intransigente pero tampoco irse al extremo de mantenerse al margen y dar total libertad. Debe buscar un equilibrio y llevar su liderazgo como un guía y mediador donde haga ver que la responsabilidad y compromiso es de todos los integrantes del grupo.

En esta investigación se pretendió comprobar si los docentes manifestaban vocación a la enseñanza, tomando en cuenta algunos de los parámetros necesarios los cuales demostraron en su gran mayoría un porcentaje alto que demostraba efectivamente que si manifiestan ser docentes con vocación. (ver Capítulo 3)

El docente que pretenda lograr su misión con calidad y eficiencia debe estar preparado en los aspectos pedagógicos que le ayudan a potencializar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es necesario, tal como se muestra en el Capítulo 2, que el docente de nivel medio superior cubra un perfil específico según la asignatura que impartirá pero también es fundamental que tenga una formación pedagógica que le dé las herramientas necesarias para ejercer su docencia y lograr llevar a cabo la

enseñanza. Esto lo logrará por medio del conocimiento y aplicación de estrategias que le permitan realizar su práctica docente, donde la enseñanza tenga como finalidad que los alumnos logren aprendizajes significativos.

Algunas de estas estrategias son:

a) La definición de objetivos que abarquen tanto el aspecto informativo: describen el nivel que se busca con la información que se le proporciona al alumno como es el conocer, comprender y manejar la información y, los objetivos que cubren el aspecto formativo: donde se pretende que el alumno desarrolle sus habilidades, adquiera valores y vaya forjando su futuro como profesionista y persona productiva en una sociedad.

b) La motivación que se logra en el ambiente escolar donde el docente debe de tener la habilidad para aumentar la estimulación externa. Esto lo logrará por medio del conocimiento de las necesidades que impulsan al alumno para lograr su propio aprendizaje.

La motivación es una estrategia que el docente debe aplicar siempre y en todo momento para lograr que los alumnos participen y adquieran así aprendizajes con un significado real para ellos.

c) La didáctica como el arte y ciencia que se ocupa de proporcionar al docente técnicas que le ayudarán a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. La investigación realizada muestra que los docentes desarrollan su práctica con una eficiente didáctica por medio de métodos, técnicas y herramientas de apoyo que facilitan a los alumnos la construcción de sus propios conocimientos.

El lograr que los alumnos adquieran aprendizajes significativos es el fin último y más importante por el cual, el docente se preocupa por cumplir lo arriba mencionado. Tal como lo especifica Ausbel, citado en el Capítulo 2, donde afirma que el aprendizaje no es un proceso de simple asimilación pasiva de información

sino un proceso donde se asimila y estructura todo el conocimiento de acuerdo a las necesidades del alumno. Por lo tanto es necesario que el docente facilite que el alumno cubra las tres áreas básicas del aprendizaje significativo: Saber, Hacer y Creer.

El desarrollar un proceso de evaluación pertinente y eficaz es fundamental para el docente, la evaluación debe estar siempre supeditada a mejorar y enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje. No es un juicio donde se determina si es bueno o malo un estudiante sino una oportunidad de valorar el camino recorrido y el rumbo que se debe seguir.

En lo que se refiere a los aspectos pedagógicos básicos que todo docente debe conocer y manejar, se encontró en los resultados de la investigación, que los docentes las aplican de forma eficiente y con resultados positivos según la opinión de los alumnos y los propios docentes. (ver Capítulo 3)

En esta investigación se encontró, en lo que se refiere a la formación que proporciona el Colegio de Bachilleres varios programas bien estructurados que ayudan a los docentes a mantener su vocación como un compromiso hacia ellos mismo y los demás. También estos programas se preocupan por proporcionarle herramientas y ayudar al desarrollo de habilidades pedagógicas que conduzcan a los docentes hacia el cumplimiento de su labor. (ver Capítulo 3)

Retomando hipótesis que sustenta el trabajo realizado, se concluye que la formación que los docentes han recibido repercute favorablemente en su vocación y práctica docente ya que, según los resultados obtenidos, mantienen viva y manifiestan su dedicación y gusto por lo que realizan y además tratan de hacer su práctica lo mejor posible apoyándose de la pedagogía.

BIBLIOGRAFÍA

Ausubel, David P. (1980)

Psicología Educativa: Un Punto de Vista Cognoscitivo

Ed. Trillas México.

Blanco Beledo, Ricardo. (1982)

Docencia Universitaria y Desarrollo Humano

Ed. Alambra Mexicana México.

Cázares Arrangaiz, David. (2000)

Líderes y Educadores

Ed. Fondo de Cultura Económica México.

Castañeda Jiménez, Juan. (1996)

Métodos de Investigación

Ed. Mc. Graw Hill México.

Coll, César. (1997)

Aprendizaje Escolar y Construcción del Conocimiento

Ed. Paidós México.

Díaz Barriga, Frida. (2001)

Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo

Ed. Mc. Grow Hill México.

Fierro C., Fortoul B. y Rosas L. (1999)

Transformando la práctica docente

Ed. Paidós México.

García Alba, Pompeya Elvira. (2001)

Metodología de la Investigación

Ed. Nueva Imagen México.

Izquierdo Moreno Ciriaco (2002)

El Profesor y su Mundo

Ed. Trillas México.

Kenneth T. Henson (2004)

Psicología Educativa para la Enseñanza Eficaz

Ed. Internacional Thomson México.

Lamar, Carl F. (1979)

El Proceso Enseñanza – Aprendizaje

Ed. Trillas México.

Lara Castillo, Alfonso. (1992)

Vuelve Maestro... Vuelve

Ed. Diana México.

Martínez Beltrán, José María. (1994)

La Medición en el Proceso de Aprendizaje

Ed. Bruno México.

Medina Rivilla, Antonio (2002)

Didáctica General

Ed. Pearson Educación Madrid.

Palacios, Jesús (1984)

La Cuestión Escolar

Ed. Laia Barcelona.

Pansza González, Margarita. (1993)
Fundamentación y Operatividad de la Didáctica
Ed. Gemika México.

Perkins, David. (2000)
La Escuela Inteligente
Ed. Gedisa SEP México.

Piaget, Jean. (1981)
Psicología y Pedagogía
Ed. Ariel México.

Pozo, Juan Ignacio. (1989)
Teorías Cognitivas del Aprendizaje
Ed. Morata Madrid.

Ríos R., Ferrini. (1981)
Bases Didácticas
Ed. Progreso México.

Rogers, Carl R. (1983)
Libertad y Creatividad en la Educación
Ed. Paidós México.

Rogers, Carl R. (1981)
El Proceso de Convertirse en Persona
Ed. Paidós México.

Rueda Beltrán Mario y Díaz Barriga Frida (2000)
Evaluación de la Docencia

Ed. Paidós México.

Watkins, Chris. (1991)

La Disciplina Escolar

Ed. Paidós España.

Wilson, John D. (2001)

Cómo Valorar la Calidad de la Enseñanza

Ed. Paidós España.

Zarzar Charur, Carlos (1997)

Habilidades Básicas para la Docencia

Ed. Patria México.

HEMEROGRAFÍA

Hernández González, Pedro. (1994) Primero Motivación. Después Eficacia. La Teoría de Maslow. Revista de Trabajo Social. 6-19

Jonguitud Aguilar, Claudia. (1993) Teoría del Aprendizaje Significativo. Revista Mexicana de Pedagogía. 32-45

Latapí, Pablo. (1995) ¿Cómo Promover la Innovación en las Escuelas y entre los Maestros?. Sinéctica 6. Ene-Jun; 15-22

Quesada Castillo. Rocío. (1994) ¿Por qué formar profesores en estrategias de aprendizaje?. Perfiles Educativos. 20-31

Zarzar Charur, Carlos. (1994) La Definición de Objetivos de Aprendizaje. Perfiles Educativos. 63; 18-24

Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del estado de Michoacán de Ocampo. Decreto de la Creación de Colegio de Bachilleres del Estado. Tomo CVI núm. 81, Morelia Michoacán; 14 Septiembre de 1983.

OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN

<http://arje.hotusa.org>

www.oei.es/cayetano.htm

ANEXO 1

Nombre: _____

Objetivo: Descubrir si la formación que recibe el docente de Colegio de Bachilleres de San Juan Nuevo, repercute en un mejoramiento de su práctica docente y refuerza su vocación.

Instrucciones: Lea con atención cada una de las preguntas y contesta con sinceridad, utilizando la siguiente escala:

- 0 = Nunca
- 1 = Pocas Veces
- 2 = Muchas veces
- 3 = Siempre

1.- Su forma de ser, sus valores, su aspecto ideológico influyen en su labor docente	
2.- Le son de utilidad para mejorar su práctica docente los cursos, diplomados y conferencias que ha asistido.	
3.- Encuentra satisfactoria la docencia	
4.- En su Plantel se hace una selección cuidadosa de la plantilla docente, tomando en cuenta las habilidades y aptitudes para la docencia	
5.- Su práctica docente, la ha basado en los métodos que sus maestros utilizaban cuando era estudiante	
6.- El docente sigue siendo una pieza insustituible en la acción educativa, aún con los avances tecnológicos	
7.- Conocer los ideales, conflictos, etapas de desarrollo y motivos que animan o desaniman a los alumnos, es parte de su labor	
8.- En su práctica docente se ve reflejado el entusiasmo, dedicación y amor a la profesión	
9.- Es una persona comprometida con el cambio, abierto, flexible a las innovaciones	
10.- En el salón de clases se muestra tal como es	
11.- Se definiría como un docente que llega a despertar el espíritu crítico y la curiosidad de sus alumnos	
12.- Ha sentido que su labor como docente esta cayendo en la rutina	
13.- Forman un equipo de trabajo y tienen reuniones periódicas para asuntos académicos	
14.- Lo toman en cuenta en las innovaciones educativas de su Plantel	
15.- Tiene la habilidad de detectar y analizar los problemas que afectan el proceso de E-A y los resuelve apropiadamente	
16.- Se le hace complicado ser docente	
17.- A sus alumnos se les facilita el aprendizaje	
18.- Su institución le ayuda a subsanar la deficiencia pedagógica por medio de cursos de tipo didáctico-pedagógicos	
19.- Los objetivos que sustentan el programa, de la asignatura que imparte, cumplen la función de preparar a los alumnos para ingresar al mundo laboral bien preparados	
20.- En sus clases incluye formación de valores y calidad de vida	
21.- Al desarrollar su clase toma en cuenta los intereses de sus alumnos	
22.- Le cuesta trabajo captar el interés de sus alumnos	
23.- El método que utiliza en sus clases es el mejor	
24.- Utiliza técnicas grupales	
25.- Sus alumnos adquieren aprendizajes significativos	
26.- Su docencia esta contribuyendo a formar individuos pensantes, críticos y solucionadores de problemas	
27.- Comunica oportunamente los resultados de las evaluaciones y acepta aclaraciones sobre ellos	
28.- Sus evaluaciones son claras y las basa en lo que vio en la clase	

Comentarios

Gracias por su Cooperación

ANEXO 3

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS DOCENTES

PREGUNTAS	0	%	1	%	2	%	3	%
1.- Su forma de ser, sus valores, su aspecto ideológico influyen en su labor docente	0	0	0	0	3	33	6	67
2.- Le son de utilidad para mejorar su práctica docente los cursos, diplomados y conferencias que ha asistido.	0	0	1	11	3	33	5	56
3.- Encuentra satisfactoria la docencia	0	0	0	0	1	11	8	89
4.- En su Plantel se hace una selección cuidadosa de la plantilla docente, tomando en cuenta las habilidades y aptitudes para la docencia	3	33	3	33	3	33	0	0
5.- Su práctica docente, la ha basado en los métodos que sus maestros utilizaban cuando era estudiante	1	11	7	78	1	11	0	0
6.- El docente sigue siendo una pieza insustituible en la acción educativa, aún con los avances tecnológicos	0	0	0	0	4	44	5	56
7.- Conocer los ideales, conflictos, etapas de desarrollo y motivos que animan o desaniman a los alumnos, es parte de su labor	0	0	1	11	2	22	6	67
8.- En su práctica docente se ve reflejado el entusiasmo, dedicación y amor a la profesión	0	0	0	0	3	33	6	67
9.- Es una persona comprometida con el cambio, abierto, flexible a las innovaciones	0	0	0	0	3	33	6	67
10.- En el salón de clases se muestra tal como es	0	0	0	0	3	33	6	67
11.- Se definiría como un docente que llega a despertar el espíritu crítico y la curiosidad de sus alumnos	0	0	0	0	7	78	2	22
12.- Ha sentido que su labor como docente esta cayendo en la rutina	1	11	6	67	2	22	0	0
13.- Forman un equipo de trabajo y tienen reuniones periódicas para asuntos académicos	1	11	5	56	2	22	1	11
14.- Lo toman en cuenta en las innovaciones educativas de su Plantel	1	11	3	33	4	45	1	11
15.- Tiene la habilidad de detectar y analizar los problemas que afectan el proceso de E-A y los resuelve apropiadamente	0	0	0	0	8	89	1	11
16.- Se le hace complicado ser docente	4	44	4	44	1	12	0	0
17.- A sus alumnos se les facilita el aprendizaje	0	0	0	0	8	89	1	11
18.- Su institución le ayuda a subsanar la deficiencia pedagógica por medio de cursos de tipo didáctico-pedagógicos	1	11	1	11	6	67	1	11
19.- Los objetivos que sustentan el programa, de la asignatura que imparte, cumplen la función de preparar a los alumnos para ingresar al mundo laboral bien preparados	1	11	3	33	4	45	1	11
20.- En sus clases incluye formación de valores y calidad de vida	0	0	2	22	5	56	2	22
21.- Al desarrollar su clase toma en cuenta los intereses de sus alumnos	0	0	0	0	9	100	0	0
22.- Le cuesta trabajo captar el interés de sus alumnos	1	11	7	78	1	11	0	0
23.- El método que utiliza en sus clases es el mejor	0	0	1	11	7	78	1	11
24.- Utiliza técnicas grupales	0	0	3	33	5	56	1	11
25.- Sus alumnos adquieren aprendizajes significativos	0	0	0	0	8	89	1	11
26.- Su docencia esta contribuyendo a formar individuos pensantes, críticos y solucionadores de problemas	0	0	0	0	8	89	1	11
27.- Comunica oportunamente los resultados de las evaluaciones y acepta aclaraciones sobre ellos	0	0	0	0	4	44	5	56
28.- Sus evaluaciones son claras y las basa en lo que vio en la clase	0	0	0	0	3	33	6	67

Anexo 4

RESULTADOS POR DOCENTE DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS ALUMNOS

El maestro: 1	0	1	2	3
1.- Prepara su clase antes y llega con un plan para trabajar	2	10	13	69
2.- Consideras que está actualizado en los temas que trata	2	2	15	75
3.- Se ve entusiasmado y alegre cuando está en clase	9	12	25	48
4.- Se interesa por saber si comprendes lo que está explicando	5	7	16	66
5.- Durante la clase toma en cuenta tus comentarios	7	10	17	60
6.- Cuando tienes alguna dificultad personal, sientes que te comprende	18	14	20	42
7.- Se preocupa por lo que te pasa dentro y fuera de clase	28	26	17	23
8.- Hace variada e interesante la clase	5	18	21	50
9.- Cuando una forma de trabajar no le funciona, busca modificarla	5	19	21	49
10.- Es congruente con lo que habla y como actúa	4	10	24	56
11.- Es fácil acercarse a él para despejar dudas o platicar sobre cualquier cosa	14	9	20	51
12.- Despierta tu curiosidad con cada una de sus clases	5	15	30	44
13.- Su forma de dar la clase siempre es igual	21	28	22	23
14.- Crees que trabaja en equipo con tus otros maestros para mejorar sus clases y ayudarte en tu aprendizaje	24	24	23	23
15.- Es innovador, es decir que le gusta experimentar nuevas formas de enseñar, busca variar y hacer más dinámica la clase	12	16	32	34
16.- Es un buen líder, considerando que un líder es aquella persona capaz de unir los esfuerzos de un grupo para lograr una meta	13	9	19	53
17.- Te inspira afecto	19	22	13	40
18.- Lo respetan los alumnos	1	0	6	87
19.- A llegado a herirte o humillarte, o a tus compañeros	67	7	10	10
20.- Demuestra estar preparado para ser maestro	1	3	13	77
21.- Consideras que tiene habilidad para explicar los contenidos de la materia	0	3	18	73
22.- Menciona claramente los objetivos de la clase	2	8	26	58
23.- Presenta desde el principio el programa completo de la materia	6	2	15	71
24.- Cumple todo el programa	10	10	25	49
25.- La forma en que da la clase te motiva a aprender	4	9	22	59
26.- Sientes que te valora y que eres importante para él	24	23	28	19
27.- Su clase son sólo exposiciones verbales de su parte	24	32	23	15
28.- Es claro en sus explicaciones	3	5	21	65
29.- Se basa únicamente en lo que marca el programa	5	21	30	38
30.- Cuando el maestro utiliza el pizarrón, T.V., proyector, cañón le favorecen para enseñar mejor	14	17	19	44
31.- Se preocupa porque aprendas a hacer y llegar al conocimiento por medio de experimentar	8	12	24	50
32.- Si le dices que no entiendes algún tema, busca la forma de ayudarte	6	8	19	61
33.- Indica claramente, desde el principio, la forma como va a evaluar	1	1	4	88
34.- Comunica oportunamente los resultados de las evaluaciones y acepta aclaraciones sobre ellos	8	8	19	59
35.- Sus evaluaciones son claras y las basa en lo que vio en la clase	2	3	18	71
36.- Demuestra que le gusta ser maestro	6	7	10	71

Anexo 4

RESULTADOS POR DOCENTE DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS ALUMNOS

El maestro: **2**

	0	1	2	3
1.- Prepara su clase antes y llega con un plan para trabajar	1	14	30	49
2.- Consideras que está actualizado en los temas que trata	1	6	41	46
3.- Se ve entusiasmado y alegre cuando está en clase	8	25	32	29
4.- Se interesa por saber si comprendes lo que está explicando	4	16	26	48
5.- Durante la clase toma en cuenta tus comentarios	7	19	26	42
6.- Cuando tienes alguna dificultad personal, sientes que te comprende	14	20	28	32
7.- Se preocupa por lo que te pasa dentro y fuera de clase	30	33	20	11
8.- Hace variada e interesante la clase	25	31	22	16
9.- Cuando una forma de trabajar no le funciona, busca modificarla	14	24	32	24
10.- Es congruente con lo que habla y como actúa	5	17	34	38
11.- Es fácil acercarse a él para despejar dudas o platicar sobre cualquier cosa	4	16	23	51
12.- Despierta tu curiosidad con cada una de sus clases	15	29	29	21
13.- Su forma de dar la clase siempre es igual	11	45	13	25
14.- Crees que trabaja en equipo con tus otros maestros para mejorar sus clases y ayudarte en tu aprendizaje	29	25	18	22
15.- Es innovador, es decir que le gusta experimentar nuevas formas de enseñar, busca variar y hacer más dinámica la clase	23	35	22	14
16.- Es un buen líder, considerando que un líder es aquella persona capaz de unir los esfuerzos de un grupo para lograr una meta	18	30	26	20
17.- Te inspira afecto	18	19	28	29
18.- Lo respetan los alumnos	22	37	17	18
19.- A llegado a herirte o humillarte, o a tus compañeros	82	6	3	3
20.- Demuestra estar preparado para ser maestro	1	9	35	49
21.- Consideras que tiene habilidad para explicar los contenidos de la materia	0	10	39	45
22.- Menciona claramente los objetivos de la clase	0	9	34	51
23.- Presenta desde el principio el programa completo de la materia	0	6	22	66
24.- Cumple todo el programa	10	11	31	42
25.- La forma en que da la clase te motiva a aprender	10	27	38	19
26.- Sientes que te valora y que eres importante para él	13	29	29	23
27.- Su clase son sólo exposiciones verbales de su parte	23	33	26	12
28.- Es claro en sus explicaciones	1	23	39	31
29.- Se basa únicamente en lo que marca el programa	7	17	39	31
30.- Cuando el maestro utiliza el pizarrón, T.V., proyector, cañón le favorecen para enseñar mejor	19	14	15	46
31.- Se preocupa porque aprendas a hacer y llegar al conocimiento por medio de experimentar	12	8	34	40
32.- Si le dices que no entiendes algún tema, busca la forma de ayudarte	0	11	32	51
33.- Indica claramente, desde el principio, la forma como va a evaluar	5	9	14	66
34.- Comunica oportunamente los resultados de las evaluaciones y acepta aclaraciones sobre ellos	3	17	27	47
35.- Sus evaluaciones son claras y las basa en lo que vio en la clase	2	8	21	63
36.- Demuestra que le gusta ser maestro	7	7	17	63

Anexo 4

RESULTADOS POR DOCENTE DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS ALUMNOS

El maestro: **3**

	0	1	2	3
1.- Prepara su clase antes y llega con un plan para trabajar	6	30	18	40
2.- Consideras que está actualizado en los temas que trata	7	27	27	33
3.- Se ve entusiasmado y alegre cuando está en clase	29	38	15	12
4.- Se interesa por saber si comprendes lo que está explicando	5	29	31	29
5.- Durante la clase toma en cuenta tus comentarios	6	31	27	30
6.- Cuando tienes alguna dificultad personal, sientes que te comprende	34	25	8	27
7.- Se preocupa por lo que te pasa dentro y fuera de clase	39	26	14	15
8.- Hace variada e interesante la clase	22	43	11	18
9.- Cuando una forma de trabajar no le funciona, busca modificarla	29	33	16	16
10.- Es congruente con lo que habla y como actúa	17	30	19	28
11.- Es fácil acercarse a él para despejar dudas o platicar sobre cualquier cosa	18	28	19	29
12.- Despierta tu curiosidad con cada una de sus clases	17	26	28	23
13.- Su forma de dar la clase siempre es igual	12	23	11	48
14.- Crees que trabaja en equipo con tus otros maestros para mejorar sus clases y ayudarte en tu aprendizaje	38	30	9	17
15.- Es innovador, es decir que le gusta experimentar nuevas formas de enseñar, busca variar y hacer más dinámica la clase	38	30	15	11
16.- Es un buen líder, considerando que un líder es aquella persona capaz de unir los esfuerzos de un grupo para lograr una meta	31	29	10	24
17.- Te inspira afecto	40	28	7	19
18.- Lo respetan los alumnos	4	15	17	58
19.- A llegado a herirte o humillarte, o a tus compañeros	37	17	14	26
20.- Demuestra estar preparado para ser maestro	7	17	32	38
21.- Consideras que tiene habilidad para explicar los contenidos de la materia	8	13	34	39
22.- Menciona claramente los objetivos de la clase	5	22	16	51
23.- Presenta desde el principio el programa completo de la materia	4	10	12	68
24.- Cumple todo el programa	12	17	22	43
25.- La forma en que da la clase te motiva a aprender	24	21	26	23
26.- Sientes que te valora y que eres importante para él	30	27	20	17
27.- Su clase son sólo exposiciones verbales de su parte	23	32	16	23
28.- Es claro en sus explicaciones	13	23	20	38
29.- Se basa únicamente en lo que marca el programa	11	12	30	41
30.- Cuando el maestro utiliza el pizarrón, T.V., proyector, cañón le favorecen para enseñar mejor	7	19	13	55
31.- Se preocupa porque aprendas a hacer y llegar al conocimiento por medio de experimentar	7	9	20	58
32.- Si le dices que no entiendes algún tema, busca la forma de ayudarte	8	18	29	39
33.- Indica claramente, desde el principio, la forma como va a evaluar	6	10	10	68
34.- Comunica oportunamente los resultados de las evaluaciones y acepta aclaraciones sobre ellos	19	21	19	35
35.- Sus evaluaciones son claras y las basa en lo que vio en la clase	5	17	21	51
36.- Demuestra que le gusta ser maestro	14	16	18	46

Anexo 4

RESULTADOS POR DOCENTE DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS ALUMNOS

El maestro: 4	0	1	2	3
1.- Prepara su clase antes y llega con un plan para trabajar	1	8	23	62
2.- Consideras que está actualizado en los temas que trata	1	6	32	55
3.- Se ve entusiasmado y alegre cuando está en clase	4	18	25	47
4.- Se interesa por saber si comprendes lo que está explicando	1	8	28	57
5.- Durante la clase toma en cuenta tus comentarios	3	11	24	56
6.- Cuando tienes alguna dificultad personal, sientes que te comprende	16	25	22	31
7.- Se preocupa por lo que te pasa dentro y fuera de clase	31	36	14	13
8.- Hace variada e interesante la clase	11	18	27	38
9.- Cuando una forma de trabajar no le funciona, busca modificarla	16	19	23	36
10.- Es congruente con lo que habla y como actúa	3	11	28	52
11.- Es fácil acercarse a él para despejar dudas o platicar sobre cualquier cosa	3	12	29	50
12.- Despierta tu curiosidad con cada una de sus clases	6	13	37	38
13.- Su forma de dar la clase siempre es igual	19	26	13	36
14.- Crees que trabaja en equipo con tus otros maestros para mejorar sus clases y ayudarte en tu aprendizaje	37	20	14	23
15.- Es innovador, es decir que le gusta experimentar nuevas formas de enseñar, busca variar y hacer más dinámica la clase	19	23	27	25
16.- Es un buen líder, considerando que un líder es aquella persona capaz de unir los esfuerzos de un grupo para lograr una meta	16	25	25	28
17.- Te inspira afecto	20	25	16	33
18.- Lo respetan los alumnos	6	39	18	31
19.- A llegado a herirte o humillarte, o a tus compañeros	82	5	5	2
20.- Demuestra estar preparado para ser maestro	3	5	31	55
21.- Consideras que tiene habilidad para explicar los contenidos de la materia	0	6	24	64
22.- Menciona claramente los objetivos de la clase	1	8	18	67
23.- Presenta desde el principio el programa completo de la materia	0	5	12	77
24.- Cumple todo el programa	5	12	12	65
25.- La forma en que da la clase te motiva a aprender	3	15	25	51
26.- Sientes que te valora y que eres importante para él	12	29	26	27
27.- Su clase son sólo exposiciones verbales de su parte	37	33	15	9
28.- Es claro en sus explicaciones	2	14	22	56
29.- Se basa únicamente en lo que marca el programa	3	16	28	47
30.- Cuando el maestro utiliza el pizarrón, T.V., proyector, cañón le favorecen para enseñar mejor	15	13	9	57
31.- Se preocupa porque aprendas a hacer y llegar al conocimiento por medio de experimentar	10	10	25	49
32.- Si le dices que no entiendes algún tema, busca la forma de ayudarte	0	8	25	61
33.- Indica claramente, desde el principio, la forma como va a evaluar	2	8	11	73
34.- Comunica oportunamente los resultados de las evaluaciones y acepta aclaraciones sobre ellos	7	16	22	49
35.- Sus evaluaciones son claras y las basa en lo que vio en la clase	3	8	19	64
36.- Demuestra que le gusta ser maestro	5	6	16	67

Anexo 4

RESULTADOS POR DOCENTE DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS ALUMNOS

El maestro: 5	0	1	2	3
1.- Prepara su clase antes y llega con un plan para trabajar	25	46	15	8
2.- Consideras que está actualizado en los temas que trata	21	21	28	24
3.- Se ve entusiasmado y alegre cuando está en clase	8	22	27	37
4.- Se interesa por saber si comprendes lo que está explicando	19	27	30	18
5.- Durante la clase toma en cuenta tus comentarios	16	20	28	30
6.- Cuando tienes alguna dificultad personal, sientes que te comprende	34	24	21	15
7.- Se preocupa por lo que te pasa dentro y fuera de clase	41	28	16	9
8.- Hace variada e interesante la clase	9	30	29	26
9.- Cuando una forma de trabajar no le funciona, busca modificarla	24	35	21	14
10.- Es congruente con lo que habla y como actúa	27	31	21	15
11.- Es fácil acercarse a él para despejar dudas o platicar sobre cualquier cosa	22	27	25	20
12.- Despierta tu curiosidad con cada una de sus clases	20	33	22	19
13.- Su forma de dar la clase siempre es igual	12	27	20	35
14.- Crees que trabaja en equipo con tus otros maestros para mejorar sus clases y ayudarte en tu aprendizaje	37	25	15	17
15.- Es innovador, es decir que le gusta experimentar nuevas formas de enseñar, busca variar y hacer más dinámica la clase	20	33	24	17
16.- Es un buen líder, considerando que un líder es aquella persona capaz de unir los esfuerzos de un grupo para lograr una meta	23	29	30	12
17.- Te inspira afecto	36	34	14	10
18.- Lo respetan los alumnos	20	30	21	23
19.- A llegado a herirte o humillarte, o a tus compañeros	19	20	23	32
20.- Demuestra estar preparado para ser maestro	25	33	21	15
21.- Consideras que tiene habilidad para explicar los contenidos de la materia	19	28	20	27
22.- Menciona claramente los objetivos de la clase	18	32	24	20
23.- Presenta desde el principio el programa completo de la materia	12	27	13	42
24.- Cumple todo el programa	28	32	21	13
25.- La forma en que da la clase te motiva a aprender	28	29	15	22
26.- Sientes que te valora y que eres importante para él	36	34	16	8
27.- Su clase son sólo exposiciones verbales de su parte	16	24	23	31
28.- Es claro en sus explicaciones	14	34	29	17
29.- Se basa únicamente en lo que marca el programa	28	25	22	19
30.- Cuando el maestro utiliza el pizarrón, T.V., proyector, cañón le favorecen para enseñar mejor	18	20	23	33
31.- Se preocupa porque aprendas a hacer y llegar al conocimiento por medio de experimentar	18	24	31	21
32.- Si le dices que no entiendes algún tema, busca la forma de ayudarte	18	28	22	26
33.- Indica claramente, desde el principio, la forma como va a evaluar	2	5	22	65
34.- Comunica oportunamente los resultados de las evaluaciones y acepta aclaraciones sobre ellos	18	17	20	39
35.- Sus evaluaciones son claras y las basa en lo que vio en la clase	13	16	23	42
36.- Demuestra que le gusta ser maestro	11	20	27	36

Anexo 4

RESULTADOS POR DOCENTE DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS ALUMNOS

El maestro: 6	0	1	2	3
1.- Prepara su clase antes y llega con un plan para trabajar	2	7	13	72
2.- Consideras que está actualizado en los temas que trata	2	11	19	62
3.- Se ve entusiasmado y alegre cuando está en clase	15	38	22	19
4.- Se interesa por saber si comprendes lo que está explicando	10	24	21	39
5.- Durante la clase toma en cuenta tus comentarios	14	19	25	36
6.- Cuando tienes alguna dificultad personal, sientes que te comprende	13	27	24	30
7.- Se preocupa por lo que te pasa dentro y fuera de clase	30	35	16	13
8.- Hace variada e interesante la clase	35	33	22	4
9.- Cuando una forma de trabajar no le funciona, busca modificarla	25	35	17	17
10.- Es congruente con lo que habla y como actúa	7	17	29	41
11.- Es fácil acercarse a él para despejar dudas o platicar sobre cualquier cosa	8	17	22	47
12.- Despierta tu curiosidad con cada una de sus clases	21	39	21	13
13.- Su forma de dar la clase siempre es igual	14	11	12	57
14.- Crees que trabaja en equipo con tus otros maestros para mejorar sus clases y ayudarte en tu aprendizaje	33	30	19	12
15.- Es innovador, es decir que le gusta experimentar nuevas formas de enseñar, busca variar y hacer más dinámica la clase	43	33	11	7
16.- Es un buen líder, considerando que un líder es aquella persona capaz de unir los esfuerzos de un grupo para lograr una meta	22	26	30	16
17.- Te inspira afecto	17	27	11	39
18.- Lo respetan los alumnos	24	44	16	10
19.- A llegado a herirte o humillarte, o a tus compañeros	71	18	2	3
20.- Demuestra estar preparado para ser maestro	5	8	13	68
21.- Consideras que tiene habilidad para explicar los contenidos de la materia	6	17	15	56
22.- Menciona claramente los objetivos de la clase	11	16	30	37
23.- Presenta desde el principio el programa completo de la materia	21	17	13	43
24.- Cumple todo el programa	15	24	22	33
25.- La forma en que da la clase te motiva a aprender	24	42	13	15
26.- Sientes que te valora y que eres importante para él	26	26	19	23
27.- Su clase son sólo exposiciones verbales de su parte	11	19	14	50
28.- Es claro en sus explicaciones	15	23	29	27
29.- Se basa únicamente en lo que marca el programa	15	19	26	34
30.- Cuando el maestro utiliza el pizarrón, T.V., proyector, cañón le favorecen para enseñar mejor	28	16	18	32
31.- Se preocupa porque aprendas a hacer y llegar al conocimiento por medio de experimentar	20	16	23	35
32.- Si le dices que no entiendes algún tema, busca la forma de ayudarte	8	17	15	54
33.- Indica claramente, desde el principio, la forma como va a evaluar	13	9	14	58
34.- Comunica oportunamente los resultados de las evaluaciones y acepta aclaraciones sobre ellos	13	22	15	44
35.- Sus evaluaciones son claras y las basa en lo que vio en la clase	10	16	20	48
36.- Demuestra que le gusta ser maestro	12	11	11	60

Anexo 4

RESULTADOS POR DOCENTE DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS ALUMNOS

El maestro: 7	0	1	2	3
1.- Prepara su clase antes y llega con un plan para trabajar	19	37	22	16
2.- Consideras que está actualizado en los temas que trata	8	21	34	31
3.- Se ve entusiasmado y alegre cuando está en clase	9	31	25	29
4.- Se interesa por saber si comprendes lo que está explicando	15	26	28	25
5.- Durante la clase toma en cuenta tus comentarios	6	17	30	41
6.- Cuando tienes alguna dificultad personal, sientes que te comprende	14	10	25	45
7.- Se preocupa por lo que te pasa dentro y fuera de clase	21	20	29	24
8.- Hace variada e interesante la clase	14	29	31	20
9.- Cuando una forma de trabajar no le funciona, busca modificarla	16	27	30	21
10.- Es congruente con lo que habla y como actúa	14	20	38	22
11.- Es fácil acercarse a él para despejar dudas o platicar sobre cualquier cosa	13	14	36	31
12.- Despierta tu curiosidad con cada una de sus clases	11	27	31	25
13.- Su forma de dar la clase siempre es igual	12	27	23	32
14.- Crees que trabaja en equipo con tus otros maestros para mejorar sus clases y ayudarte en tu aprendizaje	25	22	32	15
15.- Es innovador, es decir que le gusta experimentar nuevas formas de enseñar, busca variar y hacer más dinámica la clase	17	28	25	24
16.- Es un buen líder, considerando que un líder es aquella persona capaz de unir los esfuerzos de un grupo para lograr una meta	13	24	36	21
17.- Te inspira afecto	28	18	27	21
18.- Lo respetan los alumnos	16	20	22	36
19.- A llegado a herirte o humillarte, o a tus compañeros	67	19	5	3
20.- Demuestra estar preparado para ser maestro	8	20	35	31
21.- Consideras que tiene habilidad para explicar los contenidos de la materia	8	17	31	38
22.- Menciona claramente los objetivos de la clase	8	20	27	39
23.- Presenta desde el principio el programa completo de la materia	7	18	25	44
24.- Cumple todo el programa	19	29	35	11
25.- La forma en que da la clase te motiva a aprender	17	21	27	29
26.- Sientes que te valora y que eres importante para él	24	23	28	19
27.- Su clase son sólo exposiciones verbales de su parte	10	32	33	19
28.- Es claro en sus explicaciones	7	22	28	37
29.- Se basa únicamente en lo que marca el programa	16	16	30	32
30.- Cuando el maestro utiliza el pizarrón, T.V., proyector, cañón le favorecen para enseñar mejor	23	15	29	27
31.- Se preocupa porque aprendas a hacer y llegar al conocimiento por medio de experimentar	20	23	34	17
32.- Si le dices que no entiendes algún tema, busca la forma de ayudarte	9	23	26	36
33.- Indica claramente, desde el principio, la forma como va a evaluar	8	10	20	56
34.- Comunica oportunamente los resultados de las evaluaciones y acepta aclaraciones sobre ellos	13	16	30	35
35.- Sus evaluaciones son claras y las basa en lo que vio en la clase	10	13	25	46
36.- Demuestra que le gusta ser maestro	13	25	23	33

Anexo 4

RESULTADOS POR DOCENTE DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS ALUMNOS

El maestro: 8	0	1	2	3
1.- Prepara su clase antes y llega con un plan para trabajar	4	15	40	35
2.- Consideras que está actualizado en los temas que trata	1	9	38	46
3.- Se ve entusiasmado y alegre cuando está en clase	1	11	37	45
4.- Se interesa por saber si comprendes lo que está explicando	6	14	31	43
5.- Durante la clase toma en cuenta tus comentarios	4	12	35	43
6.- Cuando tienes alguna dificultad personal, sientes que te comprende	13	17	36	28
7.- Se preocupa por lo que te pasa dentro y fuera de clase	25	33	24	12
8.- Hace variada e interesante la clase	7	25	41	21
9.- Cuando una forma de trabajar no le funciona, busca modificarla	3	17	51	23
10.- Es congruente con lo que habla y como actúa	2	15	33	44
11.- Es fácil acercarse a él para despejar dudas o platicar sobre cualquier cosa	7	21	30	36
12.- Despierta tu curiosidad con cada una de sus clases	5	34	37	18
13.- Su forma de dar la clase siempre es igual	11	20	33	30
14.- Crees que trabaja en equipo con tus otros maestros para mejorar sus clases y ayudarte en tu aprendizaje	14	24	35	21
15.- Es innovador, es decir que le gusta experimentar nuevas formas de enseñar, busca variar y hacer más dinámica la clase	9	34	35	16
16.- Es un buen líder, considerando que un líder es aquella persona capaz de unir los esfuerzos de un grupo para lograr una meta	12	22	37	23
17.- Te inspira afecto	11	14	32	37
18.- Lo respetan los alumnos	16	29	22	27
19.- A llegado a herirte o humillarte, o a tus compañeros	86	7	1	0
20.- Demuestra estar preparado para ser maestro	1	16	26	51
21.- Consideras que tiene habilidad para explicar los contenidos de la materia	1	10	37	46
22.- Menciona claramente los objetivos de la clase	3	22	37	32
23.- Presenta desde el principio el programa completo de la materia	3	12	19	60
24.- Cumple todo el programa	9	20	46	19
25.- La forma en que da la clase te motiva a aprender	5	23	34	32
26.- Sientes que te valora y que eres importante para él	14	20	36	24
27.- Su clase son sólo exposiciones verbales de su parte	16	40	33	5
28.- Es claro en sus explicaciones	3	16	44	31
29.- Se basa únicamente en lo que marca el programa	10	15	38	31
30.- Cuando el maestro utiliza el pizarrón, T.V., proyector, cañón le favorecen para enseñar mejor	27	17	29	21
31.- Se preocupa porque aprendas a hacer y llegar al conocimiento por medio de experimentar	10	11	45	28
32.- Si le dices que no entiendes algún tema, busca la forma de ayudarte	4	12	29	49
33.- Indica claramente, desde el principio, la forma como va a evaluar	2	3	17	72
34.- Comunica oportunamente los resultados de las evaluaciones y acepta aclaraciones sobre ellos	1	14	28	51
35.- Sus evaluaciones son claras y las basa en lo que vio en la clase	1	5	23	65
36.- Demuestra que le gusta ser maestro	3	6	30	55

Anexo 4

RESULTADOS POR DOCENTE DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS DOCENTES

El maestro: 9	0	1	2	3
1.- Prepara su clase antes y llega con un plan para trabajar	5	14	26	49
2.- Consideras que está actualizado en los temas que trata	1	9	28	56
3.- Se ve entusiasmado y alegre cuando está en clase	5	13	26	50
4.- Se interesa por saber si comprendes lo que está explicando	4	15	33	42
5.- Durante la clase toma en cuenta tus comentarios	5	14	24	51
6.- Cuando tienes alguna dificultad personal, sientes que te comprende	11	21	28	34
7.- Se preocupa por lo que te pasa dentro y fuera de clase	29	26	20	19
8.- Hace variada e interesante la clase	3	20	27	44
9.- Cuando una forma de trabajar no le funciona, busca modificarla	6	16	36	36
10.- Es congruente con lo que habla y como actúa	2	11	30	51
11.- Es fácil acercarse a él para despejar dudas o platicar sobre cualquier cosa	10	10	31	43
12.- Despierta tu curiosidad con cada una de sus clases	6	13	32	43
13.- Su forma de dar la clase siempre es igual	15	31	19	29
14.- Crees que trabaja en equipo con tus otros maestros para mejorar sus clases y ayudarte en tu aprendizaje	23	23	31	17
15.- Es innovador, es decir que le gusta experimentar nuevas formas de enseñar, busca variar y hacer más dinámica la clase	11	21	25	37
16.- Es un buen líder, considerando que un líder es aquella persona capaz de unir los esfuerzos de un grupo para lograr una meta	11	14	30	39
17.- Te inspira afecto	15	20	21	38
18.- Lo respetan los alumnos	2	12	36	44
19.- A llegado a herirte o humillarte, o a tus compañeros	67	16	4	7
20.- Demuestra estar preparado para ser maestro	7	2	13	72
21.- Consideras que tiene habilidad para explicar los contenidos de la materia	1	8	19	66
22.- Menciona claramente los objetivos de la clase	5	10	37	42
23.- Presenta desde el principio el programa completo de la materia	17	10	22	45
24.- Cumple todo el programa	13	20	30	31
25.- La forma en que da la clase te motiva a aprender	4	21	28	41
26.- Sientes que te valora y que eres importante para él	20	27	26	21
27.- Su clase son sólo exposiciones verbales de su parte	12	22	26	34
28.- Es claro en sus explicaciones	3	8	38	45
29.- Se basa únicamente en lo que marca el programa	13	21	38	22
30.- Cuando el maestro utiliza el pizarrón, T.V., proyector, cañón le favorecen para enseñar mejor	12	11	28	43
31.- Se preocupa porque aprendas a hacer y llegar al conocimiento por medio de experimentar	9	8	29	48
32.- Si le dices que no entiendes algún tema, busca la forma de ayudarte	6	16	32	40
33.- Indica claramente, desde el principio, la forma como va a evaluar	8	11	14	61
34.- Comunica oportunamente los resultados de las evaluaciones y acepta aclaraciones sobre ellos	18	17	23	36
35.- Sus evaluaciones son claras y las basa en lo que vio en la clase	9	11	26	48
36.- Demuestra que le gusta ser maestro	8	8	13	65

RESULTADOS POR PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS ALUMNOS

ORGANIZACIÓN DE DATOS

1.- Prepara su clase antes y llega con un plan para trabajar

	0	1	2	3
1	2	10	13	69
2	1	14	30	49
3	6	30	18	40
4	1	8	23	62
5	25	46	15	8
6	2	7	13	72
7	19	37	22	16
8	4	15	40	35
9	5	14	26	49
Total	65	181	200	400
%	8	21	24	47

2.- Consideras que está actualizado en los temas que trata

	0	1	2	3
1	2	2	15	75
2	1	6	41	46
3	7	27	27	33
4	1	6	32	55
5	21	21	28	24
6	2	11	19	62
7	8	21	34	31
8	1	9	38	46
9	1	9	28	56
Total	44	112	262	428
%	5	13	31	51

3.- Se ve entusiasmado y alegre cuando está en clase

	0	1	2	3
1	9	12	25	48
2	8	25	32	29
3	29	38	15	12
4	4	18	25	47
5	8	22	27	37
6	15	38	22	19
7	9	31	25	29
8	1	11	37	45
9	5	13	26	50
Total	88	208	234	316
%	10	25	28	37

4.- Se interesa por saber si comprendes lo que está explicando

	0	1	2	3
1	5	7	16	66
2	4	16	26	48
3	5	29	31	29
4	1	8	28	57
5	19	27	30	18
6	10	24	21	39
7	15	26	28	25
8	6	14	31	43
9	4	15	33	42
Total	69	166	244	367
%	8	20	29	43

5.- Durante la clase toma en cuenta tus comentarios

	0	1	2	3
1	7	10	17	60
2	7	19	26	42
3	6	31	27	30
4	3	11	24	56
5	16	20	28	30
6	14	19	25	36
7	6	17	30	41
8	4	12	35	43
9	5	14	24	51
Total	68	153	236	389
%	8	18	28	46

6.- Cuando tienes alguna dificultad personal, sientes que te comprende

	0	1	2	3
1	18	14	20	42
2	14	20	28	32
3	34	25	8	27
4	16	25	22	31
5	34	24	21	15
6	13	27	24	30
7	14	10	25	45
8	13	17	36	28
9	11	21	28	34
Total	167	183	212	284
%	20	22	25	34

Anexo 5

RESULTADOS POR PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS ALUMNOS

7.- Se preocupa por lo que te pasa dentro y fuera de clase

	0	1	2	3
1	28	26	17	23
2	30	33	20	11
3	39	26	14	15
4	31	36	14	13
5	41	28	16	9
6	30	35	16	13
7	21	20	29	24
8	25	33	24	12
9	29	26	20	19
Total	274	263	170	139
%	32	31	20	17

8.- Hace variada e interesante la clase

	0	1	2	3
1	5	18	21	50
2	25	31	22	16
3	22	43	11	18
4	11	18	27	38
5	9	30	29	26
6	35	33	22	4
7	14	29	31	20
8	7	25	41	21
9	3	20	27	44
Total	131	247	231	237
%	16	29	27	28

9.- Cuando una forma de trabajar no le funciona, busca modificarla

	0	1	2	3
1	5	19	21	49
2	14	24	32	24
3	29	33	16	16
4	16	19	23	36
5	24	35	21	14
6	25	35	17	17
7	16	27	30	21
8	3	17	51	23
9	6	16	36	36
Total	138	225	247	236
%	16	27	29	28

10.- Es congruente con lo que habla y como actúa

	0	1	2	3
1	4	10	24	56
2	5	17	34	38
3	17	30	19	28
4	3	11	28	52
5	27	31	21	15
6	7	17	29	41
7	14	20	38	22
8	2	15	33	44
9	2	11	30	51
Total	81	162	256	347
%	10	19	30	41

11.- Es fácil acercarse a él para despejar dudas o platicar sobre cualquier cosa

	0	1	2	3
1	14	9	20	51
2	4	16	23	51
3	18	28	19	29
4	3	12	29	50
5	22	27	25	20
6	8	17	22	47
7	13	14	36	31
8	7	21	30	36
9	10	10	31	43
Total	99	154	235	358
%	12	18	28	42

12.- Despierta tu curiosidad con cada una de sus clases

	0	1	2	3
1	5	15	30	44
2	15	29	29	21
3	17	26	28	23
4	6	13	37	38
5	20	33	22	19
6	21	39	21	13
7	11	27	31	25
8	5	34	37	18
9	6	13	32	43
Total	106	229	267	244
%	12	27	32	29

Anexo 5

RESULTADOS POR PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS ALUMNOS

13.- Su forma de dar la clase siempre es igual

	0	1	2	3
1	21	28	22	23
2	11	45	13	25
3	12	23	11	48
4	19	26	13	36
5	12	27	20	35
6	14	11	12	57
7	12	27	23	32
8	11	20	33	30
9	15	31	19	29
Total	127	238	166	315
%	15	28	20	37

14.- Crees que trabaja en equipo con tus otros maestros para mejorar sus clases y ayudarte en tu aprendizaje

	0	1	2	3
1	24	24	23	23
2	29	25	18	22
3	38	30	9	17
4	37	20	14	23
5	37	25	15	17
6	33	30	19	12
7	25	22	32	15
8	14	24	35	21
9	23	23	31	17
Total	260	223	196	167
%	31	26	23	20

15.- Es innovador, es decir que le gusta experimentar nuevas formas de enseñar, busca variar y hacer más dinámica la clase

	0	1	2	3
1	12	16	32	34
2	23	35	22	14
3	38	30	15	11
4	19	23	27	25
5	20	33	24	17
6	43	33	11	7
7	17	28	25	24
8	9	34	35	16
9	11	21	25	37
Total	192	253	216	185
%	23	30	25	22

16.- Es un buen líder, considerando que un líder es aquella persona capaz de unir los esfuerzos de un grupo para lograr una meta

	0	1	2	3
1	13	9	19	53
2	18	30	26	20
3	31	29	10	24
4	16	25	25	28
5	23	29	30	12
6	22	26	30	16
7	13	24	36	21
8	12	22	37	23
9	11	14	30	39
Total	159	208	243	236
%	19	24	29	28

17.- Te inspira afecto

	0	1	2	3
1	19	22	13	40
2	18	19	28	29
3	40	28	7	19
4	20	25	16	33
5	36	34	14	10
6	17	27	11	39
7	28	18	27	21
8	11	14	32	37
9	15	20	21	38
Total	204	207	169	266
%	24	25	20	31

18.- Lo respetan los alumnos

	0	1	2	3
1	1	0	6	87
2	22	37	17	18
3	4	15	17	58
4	6	39	18	31
5	20	30	21	23
6	24	44	16	10
7	16	20	22	36
8	16	29	22	27
9	2	12	36	44
Total	111	226	175	334
%	13	27	21	39

Anexo 5

RESULTADOS POR PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS ALUMNOS

19.- A llegado a herirte o humillarte, o a tus compañeros

	0	1	2	3
1	67	7	10	10
2	82	6	3	3
3	37	17	14	26
4	82	5	5	2
5	19	20	23	32
6	71	18	2	3
7	67	19	5	3
8	86	7	1	0
9	67	16	4	7
Total	578	115	67	86
%	68	14	8	10

20.- Demuestra estar preparado para ser maestro

	0	1	2	3
1	1	3	13	77
2	1	9	35	49
3	7	17	32	38
4	3	5	31	55
5	25	33	21	15
6	5	8	13	68
7	8	20	35	31
8	1	16	26	51
9	7	2	13	72
Total	58	113	219	456
%	7	13	26	54

21.- Consideras que tiene habilidad para explicar los contenidos de la materia

	0	1	2	3
1	0	3	18	73
2	0	10	39	45
3	8	13	34	39
4	0	6	24	64
5	19	28	20	27
6	6	17	15	56
7	8	17	31	38
8	1	10	37	46
9	1	8	19	66
Total	43	112	237	454
%	5	13	28	54

22.- Menciona claramente los objetivos de la clase

	0	1	2	3
1	2	8	26	58
2	0	9	34	51
3	5	22	16	51
4	1	8	18	67
5	18	32	24	20
6	11	16	30	37
7	8	20	27	39
8	3	22	37	32
9	5	10	37	42
Total	53	147	249	397
%	6	17	30	47

23.- Presenta desde el principio el programa completo de la materia

	0	1	2	3
1	6	2	15	71
2	0	6	22	66
3	4	10	12	68
4	0	5	12	77
5	12	27	13	42
6	21	17	13	43
7	7	18	25	44
8	3	12	19	60
9	17	10	22	45
Total	70	107	153	516
%	8	13	18	61

24.- Cumple todo el programa

	0	1	2	3
1	10	10	25	49
2	10	11	31	42
3	12	17	22	43
4	5	12	12	65
5	28	32	21	13
6	15	24	22	33
7	19	29	35	11
8	9	20	46	19
9	13	20	30	31
Total	121	175	244	306
%	14	21	29	36

Anexo 5

RESULTADOS POR PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS ALUMNOS

25.- La forma en que da la clase te motiva a aprender

	0	1	2	3
1	4	9	22	59
2	10	27	38	19
3	24	21	26	23
4	3	15	25	51
5	28	29	15	22
6	24	42	13	15
7	17	21	27	29
8	5	23	34	32
9	4	21	28	41
Total	119	208	228	291
%	14	25	27	34

26.- Sientes que te valora y que eres importante para él

	0	1	2	3
1	24	23	28	19
2	13	29	29	23
3	30	27	20	17
4	12	29	26	27
5	36	34	16	8
6	26	26	19	23
7	24	23	28	19
8	14	20	36	24
9	20	27	26	21
Total	199	238	228	181
%	24	28	27	21

27.- Su clase son sólo exposiciones verbales de su parte

	0	1	2	3
1	24	32	23	15
2	23	33	26	12
3	23	32	16	23
4	37	33	15	9
5	16	24	23	31
6	11	19	14	50
7	10	32	33	19
8	16	40	33	5
9	12	22	26	34
Total	172	267	209	198
%	20	32	25	23

28.- Es claro en sus explicaciones

	0	1	2	3
1	3	5	21	65
2	1	23	39	31
3	13	23	20	38
4	2	14	22	56
5	14	34	29	17
6	15	23	29	27
7	7	22	28	37
8	3	16	44	31
9	3	8	38	45
Total	61	168	270	347
%	7	20	32	41

29.- Se basa únicamente en lo que marca el programa

	0	1	2	3
1	5	21	30	38
2	7	17	39	31
3	11	12	30	41
4	3	16	28	47
5	28	25	22	19
6	15	19	26	34
7	16	16	30	32
8	10	15	38	31
9	13	21	38	22
Total	108	162	281	295
%	13	19	33	35

30.- Cuando el maestro utiliza el pizarrón, T.V., proyector, cañón le favorecen para enseñar mejor

	0	1	2	3
1	14	17	19	44
2	19	14	15	46
3	7	19	13	55
4	15	13	9	57
5	18	20	23	33
6	28	16	18	32
7	23	15	29	27
8	27	17	29	21
9	12	11	28	43
Total	163	142	183	358
%	19	17	22	42

Anexo 5

RESULTADOS POR PREGUNTA DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS ALUMNOS

31.- Se preocupa porque aprendas a hacer y llegar al conocimiento por medio de experimentar

	0	1	2	3
1	8	12	24	50
2	12	8	34	40
3	7	9	20	58
4	10	10	25	49
5	18	24	31	21
6	20	16	23	35
7	20	23	34	17
8	10	11	45	28
9	9	8	29	48
Total	114	121	265	346
%	14	14	31	41

32.- Si le dices que no entiendes algún tema, busca la forma de ayudarte

	0	1	2	3
1	6	8	19	61
2	0	11	32	51
3	8	18	29	39
4	0	8	25	61
5	18	28	22	26
6	8	17	15	54
7	9	23	26	36
8	4	12	29	49
9	6	16	32	40
Total	59	141	229	417
%	7	17	27	49

33.- Indica claramente, desde el principio, la forma como va a evaluar

	0	1	2	3
1	1	1	4	88
2	5	9	14	66
3	6	10	10	68
4	2	8	11	73
5	2	5	22	65
6	13	9	14	58
7	8	10	20	56
8	2	3	17	72
9	8	11	14	61
Total	47	66	126	607
%	5	8	15	72

34.- Comunica oportunamente los resultados de las evaluaciones y acepta aclaraciones sobre ellos

	0	1	2	3
1	8	8	19	59
2	3	17	27	47
3	19	21	19	35
4	7	16	22	49
5	18	17	20	39
6	13	22	15	44
7	13	16	30	35
8	1	14	28	51
9	18	17	23	36
Total	100	148	203	395
%	12	17	24	47

35.- Sus evaluaciones son claras y las basa en lo que vio en la clase

	0	1	2	3
1	2	3	18	71
2	2	8	21	63
3	5	17	21	51
4	3	8	19	64
5	13	16	23	42
6	10	16	20	48
7	10	13	25	46
8	1	5	23	65
9	9	11	26	48
Total	55	97	196	498
%	7	11	23	59

36.- Demuestra que le gusta ser maestro

	0	1	2	3
1	6	7	10	71
2	7	7	17	63
3	14	16	18	46
4	5	6	16	67
5	11	20	27	36
6	12	11	11	60
7	13	25	23	33
8	3	6	30	55
9	8	8	13	65
Total	79	106	165	496
%	9	13	19	59

NEV5 ORGANIGRAMA DEL COBAF

