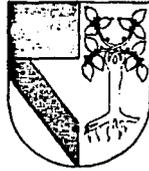


308923

117
24

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA
ESCUELA DE PEDAGOGIA**
incorporada a la **UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
ESCUELA DE PEDAGOGIA
MAYO 1995

FALLA DE ORIGEN
LA ORIENTACION PEDAGOGICA COMO PROMOTOR DEL
PERFECCIONAMIENTO DEL DOCENTE, A TRAVES DE LA
VALORACION DE FUNCIONES, EN UNA
ESCUELA SECUNDARIA

INFORME ACADEMICO DE ACTIVIDAD PROFESIONAL
que presenta
MARIA EUGENIA ROSAS TORRES
para obtener el título de
LICENCIADO EN PEDAGOGIA
Asesor
MARIA TERESA MENDOZA MARTINEZ

MEXICO, D.F.

MAYO 1995



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 está 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.

AGRADECIMIENTOS

Este informe académico de actividad profesional esta basado principalmente en el Sistema Educativo de Desarrollo Total, elaborado por el Lic. Gerardo Sánchez Hernández, Director General del Instituto de Humanidades y Ciencias, maestro y amigo, a quien estaré siempre agradecida.

A la Lic. Margarita Ramírez Flores, Directora General del Instituto de Humanidades y Ciencias, Secundaria, maestra y amiga, a quien agradezco profundamente sus palabras de aliento y orientación y su apoyo incondicional.

A la Comunidad Educativa del Instituto de Humanidades y Ciencias, que trabaja por el SEDET.

A mi madre, que con entrega, alegría, positivismo y sobre todo un gran amor, siempre me ha inyectado el deseo de la superación.

A mis hermanos, por ese cálido apoyo siempre incondicional.

A mi esposo, por su gran apoyo a mis inquietudes de superación, que ha hecho realidad este sueño.

A mis hijos, Mariana y Alfonso, quienes han sido y serán siempre mi razón de ser y reír.

A Cinthya, Brenda e Issa, con mucho cariño.

EXORDIO

1.2 **EXPOSICION DE MOTIVOS**

Dentro de las escuelas, campo educativo sistemático por excelencia, se encuentra gran parte de la problemática educativa actual, ya que docentes y alumnos comparten las tareas de educar y ser educables de manera intencional y funcional.

En el intento de mejorar y superar la calidad educativa, se establecen funciones que abarcan el concepto real y profundo de la Educación; es decir, actualmente, ya no existen escuelas que se enfoquen únicamente en la instrucción académica. se requiere de la formación integral de seres humanos a cargo de **BUENOS DOCENTES**.

Qué es ser un **BUEN DOCENTE**?

En otras épocas era hablar de docentes con vocación, es decir, que traían consigo mismo aquellos elementos para lograr en sus alumnos los objetivos deseados. En su propia naturaleza está el educar.

La sociedad, sus cambios tan acelerados, el implemento de nuevas tecnologías, han creado un cúmulo de necesidades, las cuales requieren ser atendidas en su momento y por especialistas en la materia.

Por lo anterior mencionado se puede descartar que no únicamente, con esa tendencia innata de la personalidad del docente, se pueda realizar plenamente, una labor tan delicada como la de "Educar", que requiere de una constante preparación y enriquecimiento en las distintas áreas: del saber, del hacer y del ser.

Esta situación problemática se agudiza en la Escuela Media, la Secundaria, por dos motivos: la etapa crítica de los alumnos, la adolescencia, y por otra parte la preparación pedagógica del docente.

La actividad profesional de docencia e investigación que se presenta en este informe académico está íntimamente relacionada con una de las funciones que se realizan en el "Departamento de Apoyo Docente" del Instituto de Humanidades y Ciencias (INHUMYC), escuela Secundaria incorporada a la Universidad Nacional Autónoma de México.

Este departamento está a mi cargo desde 1987. Durante estos años la organización escolar ha sufrido varios cambios debido principalmente al crecimiento del Instituto en su alumnado y en su planta docente, por consiguiente, las necesidades y problemática que se nos presentan actualmente, son más complejas ya que una de las notas características del INHUMYC es la atención personal a cada uno de los miembros de la comunidad educativa.

Para lograr este estilo de trabajo, es necesaria una organización a través de la departamentalización, especificando funciones y objetivos de cada uno, para realizar el proyecto educativo del INHUMYC, que más adelante se especificará.

1.2 JUSTIFICACION DE LA LABOR DEL PEDAGOGO EN ESTE TRABAJO

El Departamento de Apoyo Docente tiene como meta la Orientación Pedagógica, que propone proyectos dirigidos hacia el equipo docente; se le brinda la asistencia pedagógica, proporcionándoles los elementos indispensables y estímulos para un mejoramiento en el desempeño de sus funciones didácticas; se identifican fallas en el proceso de enseñanza-

aprendizaje, para reajustar tanto el rendimiento escolar como el comportamiento de los educandos, no en forma particular, acerca de algún alumno en especial, estos casos corresponderían al Departamento de Orientación Educacional, íntimamente relacionado con el de Apoyo Docente. También se promueve la identificación e integración de cada docente dentro de su equipo de trabajo, la planta docente, así como con toda la Comunidad Educativa. Asimismo proyecta cursos, seminarios, juntas de trabajo, reuniones de actualización didáctico-pedagógica destinados al perfeccionamiento personal y profesional.

Para llevar a cabo estos objetivos se requiere de un diagnóstico, una planeación, una ejecución y por último una evaluación del desempeño individual y global de la planta docente, a través de las funciones permanentes y otras específicas para cada situación en relación al cuerpo docente, se incluye en las tareas permanentes la supervisión de las actividades docentes para coordinarlas, dar unidad, continuidad y adaptabilidad a su trabajo, de acuerdo a la finalidad educativa del Instituto.

No se limita a un control de actividades, por un simple cumplimiento, ya lo he mencionado anteriormente, más allá de la impartición de clases está la Educación. Si entendemos por educación: el proceso del perfeccionamiento de la persona a través del desarrollo pleno y armónico de sus capacidades.

De este punto se desprende un plan de perfeccionamiento del equipo docente basado, siempre que sea posible, en resultados anteriores de la valoración anual de cada docente en forma individual y como equipo de trabajo en forma grupal, procurando medios y formas de mejorarlo.

El Informe Académico que a continuación se presenta, trata sobre el proceso de valoración del equipo docente, considerando que ésta es una retroalimentación para analizar, tanto aciertos,

como errores y carencias, y con base a resultados, proponer estrategias de mejoramiento personal y profesional. De esta manera, pueden localizarse los aspectos específicos que necesitan perfeccionamiento.

La planta docente del Instituto de Humanidades y Ciencias, está básicamente constituida por profesionistas, no de formación docente, con un nivel académico de Licenciatura, los cuales imparten materias propuestas en el Plan de Estudios del nivel Bachillerato de 6 años, de acuerdo a su especialización, y que por motivos particulares ejercen la práctica docente, con un interés especial de promover la formación de sus alumnos a través de la promoción de conocimientos, habilidades y actitudes dentro del plan de estudio, reflejado en una apertura para el cambio personal y actualización profesional.

La planta docente con la que actualmente cuenta el Instituto de Humanidades y Ciencias Secundaria, ha prestado sus servicios, en la mayoría de los casos, durante más de cinco ciclos escolares, con cambios relativos de dos o tres maestros de nuevos ingreso; por su antigüedad laboral hay una gran identificación con la ideología educativa del Instituto. Por ello existe una disposición a mejorar, la cual debe aprovecharse y ofrecer las opciones más adecuadas para cada uno en particular y como equipo de trabajo en conjunto.

La preparación didáctica y personal para atender a sus alumnos, son dos de las áreas que continuamente se cubren a través de cursos donde se les brinda la formación necesaria, pero será preciso que la teoría llegue a la práctica, se refleje directamente en el salón de clases, eso se logra cuando el conocimiento ya forma parte de la persona del profesor. Es necesario valorar e incrementar la calidad del desempeño docente, ya que en sus manos está el servicio educativo que brinda la Institución, son los que directamente atienden a los alumnos, favoreciendo el

conocimiento, las habilidades y actitudes y a la vez formando personas en pleno desarrollo y cambio.

Para poder detectar los aspectos a mejorar y/o a ampliar, se debe tener contacto muy cercano del desempeño de sus funciones, por parte de un tercero, que sin ser su autoridad directa, pueda llevar a cabo una orientación con intencionalidad educativa, objetiva, directa y adecuada.

Para obtener dicha información, una de las vías más utilizadas es la entrevista, que se realiza con el docente, con los alumnos y con los padres de familia. También se recurren a las encuestas y cuestionarios aplicados a los alumnos y a los propios docentes solicitando la reflexión sobre el desempeño de sus funciones.

La observación y análisis de resultados académicos complementan los datos para proporcionar una retroalimentación, evitando hacer críticas sin sentido o propuestas de desarrollo inadecuadas, dirigiendo las sugerencias de mejora hacia un principio evidente, que toda persona dedicada a la Educación debe tener presente: "La Educación Permanente", concepto que más adelante se profundizará y que tiene la finalidad de desarrollar las capacidades y características del **BUEN DOCENTE**.

Cada uno de los aspectos que se consideran en la valoración tienen una intencionalidad, que en primera instancia el docente deberá conocerlos como requisitos a realizar, explicando los motivos y consecuencias de éstos, para más adelante lograr una aceptación y búsqueda de su implementación en el cumplimiento de la filosofía Educativa del Instituto.

No se pide el simple cumplimiento de normas que por falta de convicción plena, no lleguen a formar parte íntegra de la Institución y sus finalidades educativas, sino hacer vivo este proyecto educativo y conseguir la participación de sus alcances. Para lograr realizar una valoración docente, definitivamente será necesario recurrir al conocimiento de técnicas e instrumentos que brinden resultados precisos, claros y objetivos, para evitar un juicio parcial o subjetivo de lo complejo que implica ser un **BUEN DOCENTE**.

Sabiendo que la Pedagogía es ciencia y arte de la Educación y que la Didáctica, cuyo objeto de estudio es el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje y los métodos, podemos sustentar que ambas nos ofrecen la preparación y los medios para realizar esta tarea de Orientación Pedagógica propia del Pedagogo.

La exposición de los motivos anteriormente planteados me lleva a presentar el objetivo general de este informe: **"SE ANALIZARAN LOS ASPECTOS QUE SE INCLUYEN EN LA VALORACION DEL PERSONAL DOCENTE CON LA FINALIDAD DE PROMOVER EL PERFECCIONAMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL EN UNA ESCUELA SECUNDARIA"**.

Durante varios ciclos escolares, se ha realizado esta valoración al docente en el Instituto de Humanidades y Ciencias, Secundaria, y evidentemente siempre han resultado puntos a mejorar, otros a profundizar y perfeccionar; esto implica una constante búsqueda de los mejores caminos y estrategias a seguir para la superación institucional, tal es el motivo de mi elección por este asunto, y personalmente creo que una valoración bajo estas bases causa satisfacción, al saber que uno es reconocido, siendo una fuerte motivación para fortalecer los aspectos positivos y no permanecer en aquéllos que deben considerarse para un cambio, para una mejora.

II.- CUERPO DEL INFORME

2.1 DESCRIPCION DE LA INSTITUCION

2.1.1. TIPO DE INSTITUCION

El Instituto de Humanidades y Ciencias (INHUMYC), Secundaria, presta un servicio Educativo a la comunidad, desde 1957.

Con estudios incorporados a la Universidad Nacional Autónoma de México.

El plan de Estudios es el de Bachillerato de 6 años desde 1964.

Dependiendo directamente de la Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios (D.G.I.R.E.).

En 1987 se presentaron cambios significativos en la organización escolar del Instituto. Se decidió, en primera instancia, que la población estudiantil fuera mixta ya que por treinta años, se había atendido únicamente a varones en el nivel de Secundaria y hasta Preparatoria, la población era mixta.

Otro de los aspectos a modificar, fue el cambio de edificio y ubicación. La Secundaria como sección diferente a Preparatoria, debía ocupar instalaciones independientes.

Estos dos cambios fueron de gran importancia; ya que uno de los principios del sistema es la "Integración Coeducativa", refiriéndose a una sociedad mixta y plural, otro principio es la "Integración de Etapas Educativas", atendiendo las diferencias individuales; los tres primeros

años del Bachillerato (Secundaria) es un ciclo terminal de estudios, por la edad de nuestros educandos (11-16) representan una etapa muy importante en cuanto a cambios y formación, hay gran diferencia entre los alumnos de los últimos tres años de Bachillerato (Preparatoria).

Durante estos años se ha logrado establecer una independencia organizacional de la sección de Preparatoria, así mismo una continuidad de objetivos educativos para prolongarse en los tres años subsecuentes.

En la actualidad contamos con 12 grupos: cinco corresponden a Primer grado con un cupo de 30 alumnos, cuatro grupos a Segundo grado con un cupo de 35 alumnos, y tres grupos de Tercer grado con un cupo de 40 alumnos. Dando un total de 410 alumnos y aproximadamente 340 familias.

El personal está conformado por 58 personas, laborando la mayoría de ellos tiempo completo, de 7:50 a 14:00 Hrs.

-	DIRECTORA GENERAL	1
-	DIRECTORA ACADEMINA	1
-	DIRECTORA TECNICA	1
-	TITULARES DE GRUPO	6
-	JEFES DE DEPARTAMENTO	13
-	DOCENTES	24
-	ADMINISTRATIVOS	6
-	PERSONAL DE LIMPIEZA E INTENDENCIA	6

2.1.2. OBJETIVOS GENERALES DE LA INSTITUCION

El ideario de nuestra comunidad educativa, documento elaborado por el Licenciado Gerardo Sánchez Hernández, Director General de Instituto de Humanidades y Ciencias, Preparatoria contiene los siguientes objetivos generales:

"IDEARIO DE NUESTRA COMUNIDAD EDUCATIVA" (1)

1. En el cumplimiento de nuestra tarea cultural, nos inspiramos en el ideal de impartir una sólida educación humano-cristiana. Es decir, formar cristianos en el mundo de hoy en un ambiente de apertura, libertad, responsabilidad, conciencia de cambio y respeto para todos, integrando ese ideal con las aportaciones científicas y humanísticas del pasado y de nuestro tiempo.
2. Tratamos de servir a la sociedad orientando a los alumnos hacia una opción de vida que se enriquezca con la plena conciencia de su vocación cristiana.
3. Dadas las características de nuestro país, nos proponemos formar personas capaces de dirigirse y dirigir hacia la consecución de una sociedad justa y suficiente, base de la mejor realización natural y trascendente de los mexicanos.
4. Estos ideales, nos proponemos alcanzarlos por medio del Sistema Educativo para el Desarrollo Total, (SEDET) que persigue como meta fundamental el desarrollo armónico y

(1) Sistema Educativo para el Desarrollo Total, Lic. Gerardo Sánchez Hernández.

simultáneo de la persona en todas sus facultades a través de la adquisición, asimilación y desarrollo de valores.

5. El SEDET para alcanzar su principal objetivo, parte de la constitución de una real Comunidad Educativa, decidida a lograr en su medio Educación Permanente, Justicia Socioeconómica e Integración Coeducativa, valiéndose de un sano Eclecticismo Metodológico y con el garantizado concurso del Trabajo en Equipo.

De los ideales propuestos es necesario que todo miembro de nuestra comunidad tenga una concepción clara de los valores educativos, ya que la forma concreta en que la escuela se compromete a promover el crecimiento de sus alumnos, es a través del desarrollo de cada uno de los aspectos educables del ser humano.

El siguiente punto que considero oportuno presentar es el concepto y clasificación de los valores educativos que rigen nuestra labor en el INHUMYC basado en el documento mencionado anteriormente. Es importante hacer hincapié en que esa integración de valores educativos sólo es posible si existe armonía, simultaneidad, dinamismo y una adecuada jerarquización, en el desarrollo de los aspectos educables de las personas.

"VALORES EDUCATIVOS"

Entre las múltiples clasificaciones de los valores por autores modernos, podríamos citar a Hartman: valores intrínsecos, extrínsecos y sistémicos; quizá el más profundo pero también de difícil acceso o interpretación. Igualmente es reconocido Allport; valores teóricos, económicos, estéticos, sociales, políticos y religiosos; quién al parecer dá por supuestos algunos valores.

Götler los enumera muy profusamente; biológicos o vitales, económicos y técnicos, valor verdad, valor belleza o estético, valor religioso, societarios o comunitarios, valor social, valor ético y, por último valores del placer (hedónicos).

La clasificación, al parecer, más asequible es la que presenta la Mtra. Pliego Ballesteros: religiosos, morales, estéticos, intelectuales, sociales, afectivos, físicos y económicos. Valores todos que corresponden a las ocho facetas de la persona humana: El hombre es una animal (VALOR FISICO) racional (VALOR INTELECTUAL), de costumbres (VALOR MORAL), que necesita vivir en sociedad (VALOR SOCIAL), con una finalidad trascendente (VALOR RELIGIOSO O TRASCENDENTE), cuyo principal motor es el amor (VALOR AFECTIVO), viviendo dentro de un mundo material (VALOR ECONOMICO), que necesita embellecer (VALOR ESTETICO).

A continuación haremos una breve descripción de cada uno de los valores:

TRASCENDENTE O RELIGIOSO.- Es la relación de dependencia, reconocimiento y amor del hombre hacia un Ser o Idea Suprema; y de protección y auxilio del Ser o Idea Suprema hacia el hombre.

MORAL.- Es la relación objetiva entre el yo consciente y libre que se resuelve a decidir y obrar, y el orden de la propia jerarquía de valores preestablecida.

ESTETICO.- Es la relación entre el ideal de perfección artística que nos hemos formado de un objeto real o imaginario, y el objeto mismo, que creamos como artistas.

INTELLECTUAL.- Es la relación de exactitud de los hechos o cosas reales con la representación científica (verbal, escrita o gráfica de los mismos).

SOCIAL.- Es la relación, en lo individual, de persona a persona; y en lo comunitario, la relación mutua de las partes y del todo.

AFECTIVO.- Es la relación emocional de la persona consigo misma y con los demás.

FISICO.- Es la relación objetiva de los órganos del cuerpo humano a todo el organismo, relación de la que dependen la vida, la salud y la actividad.

ECONOMICO.- Es la relación objetiva de la energía, el material, y el tiempo empleados, con el resultado que nos proponemos obtener.

Una verdadera educación debe estar orientada a crear en el educando un verdadero sentido de los valores. La conformación de una jerarquía de valores es el eje en torno al que gira la personalidad, Pero para que haya jerarquía, primero es indispensable que se tomen en cuenta todos los valores en cualquier situación educativa, de otra forma sería como mutilar a la persona. He aquí una de las diferencias clarísimas entre el instruir y el educar; instruir es sólo atender el aspecto cuantitativo intelectual, educar es promover todos los aspectos educables de la persona.

En la aplicación del SEDET en la escuela, el factor integrador es el valor intelectual, a través de él se debe promover los demás valores.

"PRINCIPIOS PEDAGOGICOS"

El SEDET consta de siete principios pedagógicos, interactuando armónicamente, relacionados entre sí.

Principios Pedagógicos:

El primer principio pedagógico es:

- La Integración de Valores Educativos.

Considerado como objetivo general del SEDET: "Promover en el individuo todas las facetas educables de su personalidad por la adquisición de valores, a través del valor eje de cada Institución, en forma armónica y simultánea.

Los siguientes seis principios pedagógicos tienen la función de medios para llegar a la meta:

- La Integración de Comunidad Educativa.

El objetivo de esta integración es armonizar y dar coherencia a los criterios y a la acción educativa de los agentes de educación. Los tres principales elementos considerados son: la familia, la escuela y medio ambiente, ya que cada uno ejerce gran influencia en la formación de todo educando.

Constituir una unión entre los agentes educacionales y un apoyo mutuo es función primordial de este principio.

Habrá que fomentar la corresponsabilidad que apoye coherentemente al educando en su formaci3n como persona madura.

- La Integraci3n de Etapas Educativas.

"La Educaci3n es Permanente", la b3squeda constante del perfeccionamiento humano, profesional y laboral.

Se promueve entre alumnos, exalumnos, padres de familia y maestros.

Esta motivaci3n por ser mejor cada día le permite a la comunidad seguir evolucionando hacia un mejor futuro.

- La Integraci3n Socio Econ3mica.

El servicio a la comunidad que se ofrece permite la permeabilidad social, con base a una igualdad de oportunidades educativas y por otro lado los educandos interioricen el sentido de justicia y de respeto necesarios para la convivencia diaria dentro de nuestra sociedad.

- La Integraci3n Co-educativa.

Toda acci3n educativa debe partir de la base de una sociedad mixta y plural, por lo tanto debe estar orientada en y para esta sociedad en que vivimos, con igualdad de derechos y obligaciones para todos, y dentro del respeto y características propias.

Basándose en los principios de Pedagogía Diferencial es posible encontrar en la complementariedad la riqueza de las diferencias individuales ya que lo distinto se complementa y lo complementario se une, permitiendo crear un ambiente abierto hacia los demás que propicie un

diálogo natural y pleno sin importar la edad, raza, condición socio económica, sexo, nacionalidad o religión.

- La Integración Metodológica.

Dentro de la metodología pedagógica actual se encuentran múltiples sistemas, técnicas, procedimientos y tendencias; la integración metodológica pretende elaborar, de entre todas ellas, el método más eficaz para esta persona, en estas circunstancias, sobre el común denominador de respeto a la persona.

Es falsa la idea que todos los alumnos responden adecuadamente a los mismos métodos didácticos, debe considerarse el dinamismo de los elementos didácticos, educando y materia educativa de acuerdo a cada nivel, cada grupo, cada alumno.

También hay que tomar en cuenta que debe usarse el método no abusar de él, aplicados en el momento didáctico adecuado.

Las actividades didácticas están encaminadas hacia el aprendizaje significativo de nuestros alumnos.

- La Integración de Equipos Educativos.

El trabajo en equipo es fundamental para el buen resultado de la empresa educativa; un verdadero espíritu de equipo por parte de los educadores en cada nivel y de los distintos niveles entre sí, es la fórmula que asegura el logro de las metas propuestas.

Promueve un verdadero espíritu de equipo en cada nivel; familiar, directivo docente y administrativo, y al mismo tiempo formar un gran equipo de equipos trabajando por un solo fin.

Se requiere de una dirección que permita el desarrollo de la fuerza individual y la responsabilidad y al mismo tiempo de una orientación común en la visión y al esfuerzo que establezca el trabajo en equipo, armonice las metas de cada persona con la prosperidad común.

- Aspectos Educables
- Agentes Educativos
- Educación Permanente
- Justicia Social
- Pedagogía Diferencial
- Eclecticismo Metodológico
- Trabajo en Equipo.

Son siete principios básicos en el SEDET, la línea directriz que los ordena no es otra que la columna vertebral del Sistema de Educación Integral, la integración misma.

El término integración es sinónimo de cohesión, solidaridad, unidad, equilibrio, adaptación y armonía. Implica no sólo orden y estructura, sino también acción y función.

Entendida así la integración de los principios en sí mismos y entre sí sin la acción de uno de ellos, se ve interrumpida la acción del otro, y la función de cada principio está ordenada a la plena realización de la función de cada uno de los siete principios interactuando, para ser eficaces, todos armónicamente entre sí.

Este Sistema de Educación Integral es aplicable a cualquier situación educativa, ya que la simplicidad de su estructura y la evidencia de sus postulados lo hace asequible al educador auténtico, de sano humanismo y sólida técnica pedagógica.

El siguiente esquema sintetiza el Sistema Educativo para el Desarrollo Total (SEDET), elaborado por el Director General del Instituto de Humanidades y Ciencias, Preparatoria, Lic. Gerardo Sánchez Hernández.

SISTEMA EDUCATIVO PARA EL DESARROLLO TOTAL

ESQUEMA BASICO

OBJETIVO GENERAL

INTEGRACION DE VALORES EDUCATIVOS

"Basada en el principio antropológico de la Esencia de la Naturaleza Humana"

Notas Características

Armonía - Simultaneidad - Integralidad - Dinamismo - Jerarquización - Valor Eje - Sentido de la Vida - Superación.

MEDIOS

INTEGRACION DE COMUNIDAD EDUCATIVA

Basada en el principio sociopedagógico de "Agentes Educativos"

Notas Características:

Vínculo - Direccionalidad - Corresponsabilidad - Subsidiariedad - Paternidad Responsable - Ciudadanía - Extraescolaridad - Autosuficiencia - Cortesía Cotidiana - Mística - Espíritu de Familia - Lealtad Comunitaria.

INTEGRACION DE ETAPAS EDUCACIONALES

Basada en el principio pedagógico de la "Educación Permanente"

Notas Características:

Actualización - Perfectibilidad - Transferencia - Aprendizaje - Gozoso - Retroalimentación - Proyección a Futuro - Continuidad.

INTEGRACION SOCIO ECONOMICA

Basada en el principio sociológico de la "Justicia Social"

Notas Características:

Igualdad - Permeabilidad Social - Empresa/Servicio - Ayuda Prioritaria - Austeridad - Microeconomía - Revaluación Magisterial - Rentabilidad - Ecología.

INTEGRACION COEDUCATIVA

Basada en el principio educativo de la "Pedagogía Diferencial"

Notas Características:

Complementareidad - Naturalidad - Libertad de Expresión - Antirracismo - Atención Individual - Diálogo - Compañerismo.

INTEGRACION METODOLOGICA

Basada en el principio pedagógico de "Eclecticismo Metodológico"

Notas Características:

Adecuación - Variedad - Oportunidad - Motivación - Aprendizaje Significativo - Excelencia Académica - Interdisciplinariedad - Consistencia - Convicción - Binomio - Confianza/Respeto - Honradez Académica - Contacto con la Naturaleza - Reforzamiento.

INTEGRACION DE EQUIPOS DE TRABAJO

Basado en el principio socioadministrativo del "Trabajo en Equipo"

Notas Características:

**Participación - Responsabilidad - Democracia Institucional - Estilo de Mando -
Departamentalización - Productividad.**

Características General del Sistema

- | | |
|------------------------------|--|
| - Humanismo Cristiano | - Respeto a la Dignidad de la Persona |
| - Justo Medio | - Pluralidad |
| - Apertura | - Conciencia de Cambio |
| - Cooperación | - Buena Voluntad |
| - Realismo | - Bienestar |

2.1.2.1. OBJETIVOS POR SECCIONES.

PREESCOLAR - Al término de Preescolar los alumnos habrán alcanzado la madurez biopsicosocial suficiente para el aprendizaje integral.

PRIMARIA - Al término de la Primaria los alumnos habrán desarrollado los conocimientos - actitudes y hábitos elementales de una Educación Integral.

SECUNDARIA - Al término de la Secundaria los alumnos habrán asimilado los elementos culturales de la enseñanza media básica y habrán integrado, a través de su adolescencia, una joven personalidad madura.

PREPARATORIA - Al término de la Preparatoria, los alumnos habrán fundamentado la plataforma humanística y científica para su desarrollo universitario, y se habrán planteado seriamente su proyecto de vida, adquiriendo la capacidad para dirigir su propio desarrollo como personas.

Del objetivo general de la Secundaria, se desprenden objetivos particulares para cada uno de los tres grados, y de ahí se desprenden objetivos de materia, tema, sesión de clase que son ya específicos.

La organización escolar del Instituto ha creado catorce departamentos, cada uno con un objetivo general y de apoyo al SEDET, estos prestan sus servicios a la comunidad a través de funciones ordinarias y eventos especiales.

OBJETIVO DEPARTAMENTAL:

- *Apoyo Docente:* La planta docente desarrollará su sentido de participación e identificación con el SEDET, a través de la promoción del sistema educativo y las funciones de una orientación pedagógica.

Los objetivos particulares del Departamento de Apoyo Docente son:

- a).- El Departamento de Apoyo Docente proporcionará al docente técnicas y recursos didácticos para la mejor conducción de sus sesiones de clase.
- b).- El Departamento de Apoyo Docente promoverá entre la Planta Docente los principios básicos del SEDET para lograr de este proyecto educativo, un estilo de vida propio, con maestros y alumnos.
- c).- El departamento de Apoyo Docente supervisará el cumplimiento de normas técnico administrativas del Equipo Docente, entre algunas se consideraran: asistencia, puntualidad, registro de tema impartido en cada sesión de clase, entrega puntual de calificaciones.

2.1.3. FUNCIONES Y CONTENIDOS

Para la promoción de la aplicación del SEDET entre la planta docente se realizan las siguientes funciones propias de mi departamento:

- Asesorar y supervisar a los docentes por medio de entrevistas, observación y análisis de resultados académicos.
- Organizar las juntas de trabajo, a lo largo del ciclo escolar, para coordinar el trabajo de un determinado periodo, así como efectuar la evaluación de las actividades realizadas en el periodo anterior. En ellas se profundiza acerca de temas didáctico - pedagógicos, de tal manera que los diferentes eventos planeados cobren un sentido de ser, refuercen la intencionalidad de diversas acciones educativas, para que su participación en éstos sea de carácter de protagonistas.
- Brindar apoyo didáctico para la mejor ejecución de sus funciones, proporcionando elementos teórico prácticos, adecuados a su situación específica.
- Identificar las fallas del proceso enseñanza - aprendizaje que se demuestran en el rendimiento y en el comportamiento de los educandos sugiriendo medidas de rectificación o mejoramiento y los aciertos hacerlos extensivos al resto del equipo docente.
- Controlar que las funciones técnico - administrativas del docente se desempeñen de acuerdo a las disposiciones de la Dirección de Instituto y de la D.G.I.R.E..

- Promover la asistencia del personal docente a cursos, talleres, seminarios de actualización personal, profesional o académico durante cada ciclo escolar.
- Mantener ambiente amable y natural de convivencia diaria con todos los miembros de nuestra comunidad educativa.

El contenido básico del trabajo del Departamento de Apoyo Docente es el "Perfeccionamiento de la Planta Docente" un equipo de trabajo vivo, dinámico y en forma individual como persona, considerando una de las notas características: la perfectibilidad humana.

El trabajo se enfoca hacia la detección de fallas o carencias que sufren los docentes en la realización de sus tareas y obligaciones educativas, y por supuesto en valorar, promover y hacer del conocimiento de otros los logros y aciertos alcanzados en el cumplimiento, dedicación e identificación con los objetivos educativos del Instituto.

La investigación y la didáctica son estrategias importantes para orientar la acción del docente, sin olvidar que éste requiere de una motivación o una necesidad palpable, para aceptar las sugerencias ofrecidas como alternativas de acción en y su conducción del grupo. Mantener abiertos los canales de comunicación y evitar la resistencia al cambio, son dos aspectos que se consideran para llevar a cabo esta tarea.

Como ya he mencionado anteriormente, este trabajo versa sobre la:

- Orientación Pedagógica
- Supervisión de tareas
- Capacitación profesional

- Actualización académica
- Relaciones humanas

Pero en un determinado momento la actividad del Departamento de Apoyo Docente culmina o llega a su máxima expresión al finalizar el ciclo escolar, cuando la Dirección General solicita al departamento la valoración del docente y su equipo en conjunto.

Este Informe Académico de la Actividad Profesional se basa en la valoración del docente, como el punto de partida para la superación personal y profesional del equipo docente y a su vez de la Institución.

2.1.4. METODOLOGIA (2)

La forma en que se puede llevar a cabo este proyecto educativo es a través de Estrategias y Vías establecidas por la Dirección General.

- Las estrategias consisten en una serie de parámetros o lineamientos generales de acción, es como se debe orientar las actividades de todos los días.

En el SEDET se consideran tres:

- El Ejemplo
- Las Técnicas
- La Convivencia

. El ejemplo: es la única forma viable de que los educandos anhelan llegar a ser personas íntegras, entusiasmándose al encontrar o sentir coherentes cada uno de los principios pedagógicos. Al predicar con el ejemplo el educador promueve el crecimiento íntegro de las personas.

. Las técnicas sociopsicopedagógicas: son las herramientas de trabajo que hacen posible la aplicación del sistema, encaminadas en tres áreas:

Instrucción

Formación

Organización

. La convivencia: busca el poder vivir con el educando el valor que se quiere desarrollar en él, trabajando juntos, entusiasmándolo, impartiendo clases.

- Las vías son el conjunto de actividades y recursos de todos los días que hacen posible de forma concreta vivir los valores.

Las vías son cuatro:

- Las clases
- Las entrevistas
- Los eventos
- El ambiente

- Las clases permiten al maestro tener actividades educativas, pero en una dimensión y con una influencia grupal. Por eso se desarrollarán valores característicos, con una organización muy propia de cada salón, partiendo del entendido de cada materia. Las clases no son un simple lugar

de emisión y recepción de información, sino una posibilidad de recepción de retroalimentación que se ve enriquecida con las aportaciones de todos los involucrados en las mismas.

- Las entrevistas son una posibilidad de atención individual. Los encuentros son directos y van encaminados a que cada persona encuentre un camino muy particular de superación.

- Los eventos son toda una posibilidad de aprendizaje, ya que son muy ricos en la promoción de valores. Entre más eventos se organicen y más personas se involucren, la experiencia resultará mucho más enriquecedora.

- El ambiente es lo que rodea y le da características especiales a la escuela. Está compuesto de costumbres, hábitos, usos, códigos y detalles ... "es la forma de ser" de toda la institución y de la comunidad.

De la Metodología general del Instituto que se propone para llevar a cabo el SEDET se desprende la metodología particular del Departamento de Apoyo Docente para la valoración de los integrantes del equipo docente.

En primer lugar se utiliza la entrevista, a través de una conversación, para obtener la información sobre sus actividades respecto al trabajo, conocer la opinión sobre su desempeño en general. Se retroalimenta con resultados anteriores. Se revisan las fallas especiales y sus consecuencias. También se hace referencia a sus actitudes, con los alumnos, sus colegas, sus autoridades, en general hacia la Institución y sus políticas. Se proponen proyectos o iniciativas propias del Instituto.

Darle objetividad a la entrevista es uno de los problemas técnicos ya que la flexibilidad ha de mantenerse para estar dispuestos a detectar necesidades o soluciones particulares de cada docente.

Las entrevistas con el personal docente, por lo regular, son tres al año escolar, la de inicio de ciclo, con el objetivo primordial de dar los resultados finales del ciclo anterior y las propuestas de mejoramiento. El segundo período de entrevistas se ubica al término del primer semestre, básicamente para hacer una revisión y dar seguimiento a lo propuesto en la primera, es decir, establecer una evaluación intermedia, y la tercera entrevista al finalizar, tiene el propósito de establecer una evaluación final. Obviamente se desarrollan una serie de entrevistas intermedias según los casos particulares que así lo requieran.

Para una exploración detallada de sus funciones, se aplican diversos cuestionarios que pretenden suscitar una reflexión sobre los diferentes aspectos de sus actividades en la escuela, es decir, favorecen una autoevaluación.

Sin embargo, esta técnica, igual que la entrevista carece de una objetividad total. Su valor radica principalmente en los efectos que causa el identificar las fallas o aciertos, buscar soluciones o dar continuidad a lo que debe permanecer, de ahí aceptar la responsabilidad y compromiso del plan de actividades de acuerdo a la elección de mejora.

Por último, la observación y registro de datos de ciertos aspectos que no corresponden a interpretaciones, sino a hechos muy definidos que pueden ser cuantificados sin problemas, tales son las funciones técnico - administrativas, puntualidad, asistencia a clases, participación en juntas de trabajo, eventos especiales, etc.

La observación continua, a través de la cercanía y del compartir momentos de receso juntos, evita dar juicios sin fundamentos precisos. En la convivencia diaria y natural se llega a conocer a las personas más que cuando se destinan momentos muy específicos para este fin.

- Los resultados académicos y de comportamiento de los grupos que atienden son otros parámetros que nos indican el desempeño de sus funciones.

La comparación, entre los resultados obtenidos a nivel grupal y los resultados individuales, permite distinguir los rasgos que necesita perfeccionar.

El proceso se reinicia cada ciclo escolar, haciendo una revisión del anterior, contando con las situaciones ambientales, el sentimiento que se crea al inicio de cada ciclo, las expectativas y proyectos por ambas partes, educadores y educandos, siempre es el mejor momento para un nuevo diagnóstico del mejoramiento de la planta docente.

El Instituto ha establecido un plan dirigido a todo el personal por el cual de acuerdo a la calidad de su desempeño se determina un aumento adicional a su sueldo.

De lo mencionado anteriormente puede decirse que la metodología es tanto grupal como individual, participativa y de observación, a través de entrevistas y convivencia directa con cada docente.

La valoración se concibe como una retroalimentación necesaria para mantener una convivencia real, un perfeccionamiento personal y profesional, dos de los objetivos de este departamento. Y dos de las tareas que un pedagogo debe contemplar como fundamentales: elevar la calidad de vida

y promover la mejora personal, dando una sistematización e intencionalidad más definida al propiciar la reflexión, conciencia de la realidad, crecimiento y decisión personal.

2.1.5 RECURSOS

2.1.5.1 RECURSOS HUMANOS

- DIRECTIVOS

Dirección General, Dirección Académica, Dirección Técnica, Dirección Administrativa.

La Dirección General tiene como función primordial hacer que la escuela eduque, dirigiendo cuestiones administrativas, pedagógicas, sociales y de relaciones humanas. El objetivo general es mantener viva y centrada la aplicación del proyecto educativo SEDET.

La Dirección Académica atiende gran parte del área pedagógica, principalmente en lo que respecta al proceso enseñanza - aprendizaje.

La Dirección Técnica atiende los asuntos relacionados con la incorporación de estudios, registro de alumnos y planta docente, la certificación y revalidación de estudios realizados en el Instituto para dar validez oficial y acreditación al avance académico de los alumnos. Sus funciones se rigen principalmente por lo establecido en el "Manual de Procedimientos Relativos a Instituciones con Estudios Incorporados a la U.N.A.M., D.G.I.R.E."

La Dirección Administrativa, maneja los asuntos contables y administrativos de la empresa de servicio educativo.

La tarea del equipo directivo básicamente radica en la organización y conducción del Instituto hacia su objetivo.

- DEPARTAMENTOS

La organización escolar ha establecido catorce departamentos como apoyo a los diferentes eventos y actividades.

- Actividades Deportivas
- Análisis y Apoyo Comunitario
- Administración.
- Computación.
- Comunicación.
- Educación Permanente.
- Formación Religiosa.
- Higiene y Salud.
- Inglés.
- Matemáticas.
- Orientación Educativa.
- Promoción Cultural.
- Relaciones Escolares.
- Apoyo Docente

- TITULARES DE GRUPO

Otros equipo de trabajo básico para la implementación del SEDET son los titulares de grupo.

Sus funciones son las siguientes:

- Atención personal a los alumnos.
- Entrevistas con Padres de Familia.
- Apoyo a la comunicación entre maestros y alumnos.
- Organización de Convivencias.
- Promover la integración y organización grupal.
- Promover la proyección del grupo y de sus integrantes a la Comunidad Educativa.
- Atender el nivel del grupo, ocupándose de los problemas de aprendizaje y formación de sus alumnos.
- Mantener actualizado el archivo del alumno.
- Entrega oportuna de circulares y boletín de calificaciones.
- Asistir a las juntas semanales de titulares.

- PLANTA DOCENTE

Dentro de los centros educativos el equipo docente está formado por un conjunto de personas debidamente preparadas, con niveles de Licenciatura, que de manera voluntaria, responsable y conciente se ocupa de la promoción de sus alumnos, su formación integral, a través de la conducción del aprendizaje.

Es necesario una personalidad madura y la capacidad pedagógica para comunicar valores, una de sus funciones primordiales es ser ejemplo, para lo cual las cualidades de un docente - educador deben considerarse:

- Atracción por la educación
- Inteligencia y sensibilidad
- Sociabilidad y relaciones humanas
- Estabilidad y equilibrio emocional
- Entusiasmo y buen humor
- Conocimientos culturales y profesionales
- Apertura al cambio y al mejoramiento.

La planta docente en el INHUMYC - SECUNDARIA está compuesta por personas a cargo de la impartición de alguna materia curricular o extracurricular.

Presento un cuadro de acuerdo a diferentes aspectos que se consideran para dar a conocer características generales de este equipo docente.

DATOS GENERALES DE LA PLANTA DOCENTE ACTUAL.

EDAD	25 A 35 AÑOS		36 A 45 AÑOS		46 A 55 AÑOS		MAS DE 55 AÑOS	
	11		13		7		4	
SEXO	MASCULINO				FEMENINO			
	14				21			
NACIONALIDAD	MEXICANOS		EXTRANJEROS					
	35		0					
ESCOLARIDAD	NORMAL SUPERIOR		LIC. TITULADO		LIC. NO TITULADO		OTROS ESTUDIOS	
	2		14		10		12	
HORARIO	POR HORAS		MEDIO TIEMPO		TIEMPO COMPLETO			
	12		11		12			
FUNCIONES	DOCENTE 1 ASIGNATURA		DOCENTE 2 ASIGNATURAS		DIRECCION Y DOCENTE		TITULAR Y DOCENTE	DEPTO. Y DOCENTE
	15		9		2		4	5
AREA DE ESPECIALIZACION	MATEMAT	NATURALES	SOCIALES	LENG. Y LIT.	INGLES	ACT. ESTET	ACT. DEPOR	TALLER
	3	5	5	2	5	13	4	3
ANTIGUEDAD EN LA ESCUELA	NUEVO INGRESO		1 A 3 AÑOS		4 A 6 AÑOS		7 A 9 AÑOS	+ DE 10
	3		5		11		8	8

- ALUMNOS

El alumno, es el centro de gran parte de las actividades del Instituto.

Su educación media es nuestra labor, así como atender todos los aspectos que se requieren para lograr el objetivo educativo del Instituto, es necesario conocer quienes son los que reciben directamente los esfuerzos y dedicación que implica la tarea.

Como características generales nuestros educandos son hombres y mujeres, en un número, lo más aproximado del cincuenta por ciento de cada sexo, con una edad entre 11 y 16 años, socioeconómicamente pertenecientes a una clase media en su mayoría, de nacionalidad mexicana y católicos.

Las características propias del adolescente son básicas para entender el comportamiento de nuestros educandos, tomarlas en cuenta para lograr su formación es parte fundamental, mencionado algunas de las que cada miembro de nuestra comunidad que implica, maestros, alumnos y trabajadores, tienen que considerar para realizar sus funciones educadoras.

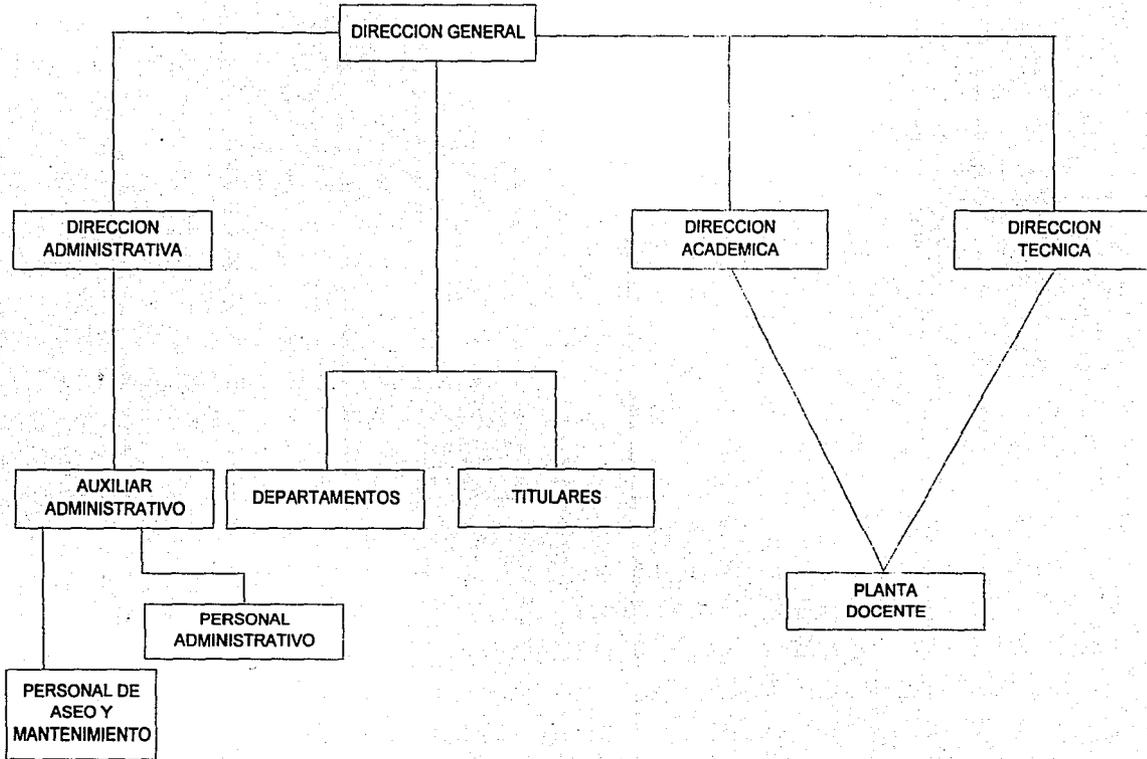
- Cambios físicos acelerados
- Alteración de sentimientos
- Rechazo o rebeldía a lo establecido
- Alto valor de la amistad
- Necesidad de ser atendido, aunque trabajan por su independencia
- Reafirmación de su propio yo y personalidad
- Desarrollo de su juicio crítico.

Otras características más particulares o que implican mayor complejidad son atendidas y enfocadas hacia una formación integral de su joven personalidad madura por parte de sus titulares, el Departamento de Orientación Educativa y el Departamento de Relaciones Escolares.

2.1.5.2 RECURSOS FORMALES

Los siguientes recursos formales que se presentan a continuación son elementos con los cuales los miembros de la comunidad educativa se identifican, o de alguna manera sirven para establecer límites o requerimientos del Instituto.

**ORGANIGRAMA
INHUMYC - SECUNDARIA**



PLANOS	PARTIMOS DE LA IDEA...	BUSCAMOS	ACEPTAMOS	RECHAZAMOS
IDEOLOGICO	Humanismo Cristiano	Identificación	Respeto	Oposición destructiva
POLITICO	Pluralismo	Participación Extraescolar	Opción	Proselitismo Interno
PEDAGOGICO	S.E.D.E.T.	Integración	Paralelismo	Marginación
ACADEMICO	Excelencia	Optimización	Diferencias Individuales	Marginación Apática
LABORAL	Justicia	Bienestar	Diálogo	Explotación
ADMINISTRACION	Institucionalidad	Departamentalización	Flexibilidad	Desorganización
FINANCIERO	Justo Medio	Productividad	Negociación	Abuso

Políticas Institucionales.

Las Políticas Institucionales, representadas en el siguiente esquema nos muestran los diferentes planos en que se mueven cada uno de los miembros de la Comunidad, partiendo de una ideología particular en cada plano, buscando un justo medio, dando un margen de aceptación y por otro lado un límite de acción es rechazado por los propios principios ideológicos.

Perfil Educativo.

El Perfil Educativo de los integrantes de nuestra comunidad educativa, nos muestra las áreas de crecimiento (valores) considerando el mínimo deseable o aceptable y el ideal a conseguir a través del ejercicio y aplicación de un estilo de vida propuesto en el SEDET

PERFIL EDUCACIONAL de los integrantes de nuestra Comunidad Educativa

AREA DE CRECIMIENTO	MINIMO DESEABLE	IDEAL A CONSEGUIR
RELIGIOSA O TRASCENDENTE	CREYENTE	COMPROMETIDO
MORAL	POSITIVO	EJEMPLAR
ESTETICA	CREATIVO	REALIZADOR
INTELLECTUAL	ESTUDIOSO	PREPARADO
SOCIAL	SOCIABLE	CONSTRUCTIVO
AFECTIVA O EMOCIONAL	SENSIBLE	EMOCIONALMENTE MADURO
FISICA E HIGIENICA	SALUDABLE	VIGOROSO
ECONOMICA	TRABAJADOR	PRODUCTIVO

PLAN DE ESTUDIOS DE SECUNDARIA INCORPORADA A LA U.N.A.M.

Primer Grado:

- * Biología I
- * Civismo I
- * Cultura Musical I
- * Dibujo de Imitación.
- * Geografía Física y Humana. I
- * Lengua y Literatura Castellana I
- * Matemáticas I
- * Actividades Estéticas I
- * Educación Física y Deportiva I
- * Prácticas de Taller I
- * Inglés I

Segundo Grado:

- * Biología II
- * Civismo II
- * Cultura Musical II
- * Dibujo Constructivo I
- * Geografía de México
- * Historia Universal I
- * Lengua y Literatura Castellana II
- * Matemáticas II
- * Actividades Estéticas II
- * Educación Física y Deportiva II
- * Prácticas de Taller II
- * Inglés II

Tercer Grado:

- * Biología III
- * Física I
- * Historia de México I
- * Historia Universal II
- * Lengua y Literatura Española III
- * Matemáticas III
- * Modelado I
- * Química I
- * Actividades Estéticas III
- * Educación Física Deportiva III
- * Prácticas de Taller III
- * Inglés III

Materias extracurriculares:

- * Ortografía 1o. y 2o.
- * Educación Integral 1o. 2o. y 3o.
- * Revisión Académica 1o. 2o. y 3o.

REGLAMENTO INTERNO DE LA SECUNDARIA

El Reglamento Interno de la Secundaria del Instituto contiene los siguientes aspectos.

- Naturaleza y Finalidad
- Consejo Directivo
- Admisión
- Inscripción
- Reinscripción
- Cuotas
- Fuentes de Recursos Financieros
- Asistencia
- Evaluación
- Sanciones
- Asociaciones
- Otras Normas del Reglamento
- Anexo al Reglamento Interno Acerca de Sanciones por Reportes.

Este reglamento fue revisado en junio de 1994 y aceptado por la D.G.I.R.E., U.N.A.M.

CODIGO ESCOLAR DE RESPONSABILIDADES Y DERECHOS

DERECHOS DE LOS ALUMNOS

- 1.- Derecho a una educación integral.
- 2.- Derecho a ser tratado con afecto, respeto y confianza.
- 3.- Derecho a una enseñanza académica adecuada y completa.
- 4.- Derecho al respeto y promoción de su propia condición socioeconómica.
- 5.- Derecho a tener una escuela apropiada para su educación.
- 6.- Derecho a actividades complementarias y extraescolares.
- 7.- Derecho a asesoría personal.

OBLIGACIONES DE LOS ALUMNOS

Tener una actitud participativa en programas, eventos y actividades que promueve su desarrollo individual integral, el de su grupo y el de la comunidad.

Mostrar respeto en:

- sus modales
- en el uso correcto del lenguaje
- el uso adecuado de su ropa y arreglo personal, sin extremos.

Cumplir con las obligaciones escolares:

- asistencia y puntualidad
- atención y respeto en clase
- cumplir con todos los trabajos
- estudiar dos horas diarias
- traer el material necesario.

Respetar la condición socioeconómica de los demás y participar en actividades de acción social internas y externas.
Pagar sus cuotas.

Cooperar en la conservación y el aseo de las instalaciones y muebles escolares.

Participar con entusiasmo y dedicación en materias complementarias, talleres, laboratorios, actividades artísticas y deportivas. (Uniforme).

Disponibilidad para el asesoramiento de los titulares, directivos y personal departamental de la escuela.

DERECHOS DE LOS ALUMNOS

8.- Derecho a Representación estudiantil a través del Consejo de Alumnos.

9.- Derecho a estar informados de los asuntos escolares y paraescolares.

10.- Derecho a lugares de descanso y esparcimiento.

OBLIGACIONES DE LOS ALUMNOS

Aceptar la responsabilidad de líderes y el liderazgo de los alumnos en turno.

Atender la información contribuir a su difusión.

Aportar su cuidado en patios, canchas y cafetería o tienda.

**DOCE ELEMENTOS INDISPENSABLES A CONSIDERAR POR
LOS PADRES DE FAMILIA**

- 1.- Ambiente y formación de valores cristianos (católicos).
- 2.- Predominio de la formación sobre la instrucción.
- 3.- El valor eje, en el Instituto, es el Intelectual.
- 4.- Paternidad responsable - escuela subsidiaria.
- 5.- Respeto al rol de cada persona en la Comunidad.
- 6.- Ejemplo.
- 7.- Obligatoriedad de educación continua para todos.
- 8.- Política de "puertas abiertas" únicamente Preparatoria.
- 9.- Diálogo con la persona indicada.
- 10.- Asistencia a eventos escolares, principalmente a juntas y al Día de la Comunidad.
- 11.- Asistencia de los alumnos a las convivencias.
- 12.- Colegiaturas realistas y puntuales.

Estos doce elementos a cumplir, por parte de los Padres de Familia, se les comunican, se comentan y actualizan en la Jornada de Inducción a Padres de Familia, sesión en donde la escuela presenta su proyecto educativo y lo que espera de cada miembro de la comunidad, después de haber sido aceptado su hijo, a través de un examen de admisión, y una selección de alumnos previa.

Al tener conocimiento mutuo, escuela - familia - educando, del servicio educativo que se brindará en el Instituto; se finaliza con un contrato de servicio educativo, a través de su inscripción e ingreso a nuestra comunidad educativa.

INSTITUTO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS**REGLAMENTO DE MAESTROS****1988-1989****ASISTENCIA**

- 1.- Los maestros deben presentarse puntualmente al desempeño de sus labores y estar en el salón, taller o laboratorio al toque que indica el comienzo de clases.
- 2.- Deben empezar y terminar la clase en el tiempo señalado.
- 3.- Si transcurridos 15 minutos, el profesor no ha llegado a su clase, se considera como falta de asistencia del maestro. Los alumnos, a indicación del Director Académico correspondiente, deben retirarse sin que se les anote falta de asistencia.
- 4.- Los maestros deben llevar cuidadosamente el registro de asistencia de los alumnos a clase, teniendo en cuenta los números del Reglamento Interno que corresponden a asistencia.
- 5.- Las asistencias se marcan con un punto, las faltas con una raya vertical y los retardos con la raya cruzada. Toda falta de asistencia justificada o no, debe ser anotada en el registro.
- 6.- Los maestros deben firmar el registro de asistencia de profesores de cada clase, anotando el tema que van a desarrollar; el Instituto se basa en las hojas de firmas para cubrir honorarios.
- 7.- Los maestros pueden recoger en la Caja sus honorarios en los últimos días de cada mes, de las 8:30 a las 13:30 horas.
- 8.- Los maestros no pueden cambiar sus horas de clase, aunque estén avisados los alumnos, sin previo acuerdo con el Director de la sección correspondiente.
- 9.- La suspensión de clases, al terminar el año escolar es determinada por la UNAM. Por lo que, aún cuando se hubiere terminado el programa, las clases deben continuar normalmente.

EVALUACION

- 10.- Los maestros deben fijar con anticipación las fechas de examen, procurando que los alumnos no tengan dos o más pruebas en el mismo día, y teniendo en cuenta que deben entregar las evaluaciones en las fechas que fije la Dirección Académica en cada periodo.
- 11.- Las evaluaciones se deben hacer de acuerdo con el Reglamento Interno del Instituto y del Reglamento General de la UNAM. Durante el primer mes de clases los maestros deben entregar al Departamento de Apoyo Docente los criterios de exención, asistencia y puntualidad de cada uno de sus grupos, por escrito, y con firma de enterado del representante de cada salón.
- 12.- En cada materia se deben seguir los Programas de Estudio de la UNAM. Cada maestro debe entregar en la primera quincena de clases, por escrito, al Departamento de Apoyo Docente una copia de su Temario Desarrollado que llevará en el curso, para tenerlo a disposición de la UNAM.
- 13.- Se deben prever las ocasiones en que se necesite adelantar las pruebas y no repetir las calificaciones anteriores, ni evaluar masivamente al grupo.
- 14.- Se recomienda a los maestros que sean estrictos cuando un alumno intente copiar o proceda deslealmente en algún examen o trabajo. Si el maestro lo juzga conveniente, puede anularlos.
- 15.- Todos los exámenes o trabajos realizados por los alumnos deben ser regresados calificados a los interesados con objeto de estímulo y retroalimentación en su aprendizaje; solamente los exámenes finales ordinarios y extraordinarios son remitidos a la Dirección Técnica para que estén a disposición de la UNAM.
- 16.- La cantidad recabada, correspondiente a los maestros, por concepto de Exámenes Extraordinarios se repartirán equitativamente entre todos los maestros que hayan practicado exámenes extraordinarios en el periodo como titulares o sinodales adjuntos.

DISCIPLINA

- 17.- Los maestros deben informar al Director Académico correspondiente acerca de los problemas de cierta gravedad en disciplina o de otro orden, especialmente si se trata de algún alumno que obstaculice el progreso del grupo por su falta de aplicación o mala conducta.
- 18.- Solamente en casos excepcionales puede un maestro suspender a los alumnos de clase. Si esto acontece, debe pasar reporte al Director Académico. En el caso de suspensión temporal o definitiva, se debe tomar acuerdo del Consejo Directivo Ordinario.
- 19.- Se usan los reportes como medida estricta para sancionar las faltas del alumno, de acuerdo con el Anexo al Reglamento Interno acerca de las Evaluaciones de Conducta y Sanciones. El maestro debe entregar personalmente al Director Académico los reportes. Si algún alumno amerita un reporte o una amonestación, se recomienda que el maestro dialogue con él, preferentemente en privado.
- 20.- En las libretas de evaluación de Secundaria se debe anotar el número de faltas de conducta de cada alumno durante el periodo.
- 21.- Se recomienda a los maestros que no den lugar a discusiones acaloradas con los alumnos, ya que pueden degenerar en faltas de respeto.
- 22.- Se pide especialmente a los maestros que mantengan orden y disciplina en los laboratorios, talleres y bibliotecas.
- 23.- Por ningún motivo se puede permitir a los alumnos entrar a la Sala de Maestros y a las Oficinas Secretariales.

FORMACION

- 24.- Periódicamente hay Junta de Maestros para informar sobre la aplicación y disciplina de los alumnos, y mejorar la formación en el Instituto. Fecha y hora se señalan en el Calendario Escolar Anual.
25. Se recomienda a los maestros coordinar su materia con el aspecto formativo de los alumnos, procurando aplicar la Educación Integral según los principios, directrices y sugerencias del Ideario y aplicando las bases y actividades de la interdisciplinariedad.
- 26.- Se recomienda a los maestros que no conviertan las clases en simple exposición, dictado o lectura de textos, sino que busquen la participación activa de los alumnos mediante las técnicas de la didáctica moderna e impartiendo una clase viva y dinámica.
- 27.- Anualmente los maestros deberán tomar las providencias necesarias para su actualización académica y didáctica, con el fin de ofrecer a sus alumnos las mejores condiciones educativas.
- 28.- Los maestros deben cumplir y hacer cumplir con exactitud las indicaciones del Reglamento Interno y del Reglamento General de la UNAM, convencidos de que cada maestro comparte con los demás miembros de nuestra Comunidad Educativa la responsabilidad de educar integralmente a los alumnos que le son confiados.

Tlalpan, D.F., Septiembre de 1988.

INHUMYC - SECUNDARIA
PLAN PROMOCIONAL DE MAESTROS
CURSO 1994-1995

ASPECTOS A CONSIDERAR	TOTAL DE PUNTOS
1.- Programa y condiciones de exención 2 puntos Programa 4 puntos	6
2.- Asistencia y puntualidad a clases (total 33 semanas) (3 retardos = 1 falta)	20
Horas / semana	Horas / año
2 - -	66
3 - -	99
4 - -	132
5 - -	165
Escala	
91 a 100% -	20 puntos
81 a 90% -	12 puntos
71 a 80% -	5 puntos
menos 70% -	0
3.- Entrega puntual de calificaciones: - 1 punto por cada periodo, por maestro - 2 puntos por exámenes finales	8
4.- Eficacia en las funciones docentes: - Preparación consistente de las clases - Promoción de un aprendizaje significativo - Empleo variado de técnicas y procedimientos didácticos (dirección del aprendizaje) - Empleo variado de Recursos didácticos (visitas, actividades extraescolares, tareas, material didáctico) - Empleo variado y consistente de técnicas de evaluación del aprendizaje - Interés y atención personal a los alumnos	16

ASPECTOS A CONSIDERAR	TOTAL DE PUNTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Oportuna detección y adecuada canalización de los problemas de rendimiento académico - Proyección de la materia en eventos especiales. (DIA DEL INHUMYC, eventos interescolares, concursos, asambleas, publicaciones, exposiciones, muestras, etc.) (2 puntos cada aspecto) 	
5.- Asistencia a eventos.	14
<ul style="list-style-type: none"> - Juntas de maestros 1 punto por junta (5) - Día del INHUMYC 2 puntos - Convivencia de maestros 3 puntos. - Participación y apoyo en otros eventos extraescolares 3 puntos (1 punto por evento). - Festival Deportivo 2 puntos. 	
6.- Programas de actualización.	10
<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo profesional (cursos, proyectos, conferencias, publicaciones) (3 puntos.) - Desarrollo personal (2 puntos) - Semana de actualización INHUMYC (5 puntos) 	
7.- Tipo de autorización otorgada por la U.N.A.M.	5
<ul style="list-style-type: none"> - Definitiva, o que no necesiten autorización (5 puntos) 	
8.- Identificación con los objetivos y organización del INHUMYC.	10
<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de SEI (2 puntos) - Valoración de este sistema (2 puntos) - Participación creativa en este proyecto educativo (3 puntos) - Promoción de los principios del SEI en el desarrollo de clases. (3 puntos) 	
9.- Registro de firma y tema de clase en el Kardex	6
10.- Autoevaluación.	5

ORACION

La oración del Instituto hace referencia al ideario del Instituto, desde la educación preescolar y primaria los alumnos están identificados con ella. La presento como un recurso formal del Instituto.

**SEÑOR
INTEGRA EN MI UN SER HUMANO COMPLETO
DECIDIDO A DESARROLLAR LAS CAPACIDADES
CON QUE ME HAS DOTADO.**

**QUE SEPA AMARTE SOBRE TODAS LAS COSAS
Y DAR TESTIMONIO DE TI DONDEQUIERA QUE VAYA.**

**AYUDAME A OBRAR SIEMPRE EL BIEN
EN LA LIBERTAD Y LA ALEGRIA DE VIVIR.**

ENSEÑAME A CREAR Y APRECIAR LA BELLEZA.

**SEÑOR, DAME TU ESPIRITU
PARA HACER RENDIR MI ENTENDIMIENTO,
AL SERVICIO DE LOS DEMAS
EN LA JUSTICIA, LA PAZ Y LA AMISTAD.**

ENSEÑAME A DAR Y RECIBIR EN EL AMOR.

**QUE SEPA APROVECHAR MI SALUD Y MI FUERZA
PARA MULTIPLICAR LOS BIENES DE TU CREACION
Y ASI AYUDARTE A COMPLETAR UN MUNDO MEJOR
PARA TODOS,**

**SEÑOR,
SI TU, CON TU EJEMPLO ME INVITAS A CAMINAR
SIEMPRE HACIA LO ALTO
AYUDAME A LLEGAR.**

AMEN.

Escudo

El nuevo logotipo o emblema del Instituto aprobado por el Consejo Directivo Ordinario en la sesión celebrada el 16 de agosto de 1988, consta de los siguientes elementos:

La Estrella, Símbolo de trascendencia.

La espiga, símbolo de crecimiento integral.

La Silueta humana-, representa a la Persona, integran te de nuestra comunidad.

Nuestro lema: "Duc in Altum", Lc. 5,4. (Dirigete hacia las alturas)

La Sigla IN (Instituto) HUM (Humanidades) YC (Ciencias).

Diseñado por el Sr. Gustavo Alcocer Mota.



2.1.5.3. RECURSOS MATERIALES:

El edificio escolar se ubica en Puente de Piedra No. 29 "A", Colonia Toriello Guerra, Tlalpan, México, D.F.

Consta de:

- 12 Aulas asignadas a grupos.
- 1 Laboratorio múltiple.
- 1 Taller de computación
- 3 Salones de usos múltiples.
- Biblioteca.
- 11 Cubículos para titulares y departamentos.
- Recibidor para Padres de Familia.
- Oficinas.
- Enfermería
- Sala de Maestros.
- Cooperativa.
- Cancha de Volley-Ball
- Cancha de Basket-Ball
- Campo de Foot-Ball (compartida con otras Instituciones vecinas)
- Capilla
- Patio
- Intendencia, área de mantenimiento.

MATERIALES DIDACTICOS:

- La biblioteca cuenta con 2,926 volúmenes y 2,590 títulos.
- La filmoteca cuenta con 22 videos, 400 filminas, 423 transparencias.
- Equipo de sonido, grabadoras, aparato de discos compactos.
- Video grabadoras y televisores en cada salón (12), cámara fotográfica - cámara de video.
- Mimeógrafo, Reproductor de Stenciles Electrónicos.
- Retroproyector, Proyector de transparencias y filminas, pantalla.
- Laboratorio Múltiple para Biología, Física y Química.
- Taller de Cómputo.

FINANCIAMIENTO:

- Fuentes de recursos financieros artículos 26 al 31 del Reglamento Interior de Secundaria.

Es una Institución de Servicios Privados.

2.2. VALORACION CRITICA DEL TRABAJO:

Para abordar directamente el asunto específico de este trabajo presento los aspectos que se toman en cuenta en la valoración anual, explicando su importancia y necesidad de atención, así como el valor cuantitativo que le corresponde a cada aspecto sobre un total de 100 puntos, y por último un enlace de los aspectos con la ideología del sistema educativo del Instituto como sistema rector de cada función realizada por parte de los integrantes de la comunidad.

PLAN PROMOCIONAL DEL EQUIPO DOCENTE

ASPECTOS A CONSIDERAR	PUNTUACION
1.- Entrega puntual de programas desglosados y condiciones de exención	/6
2.- Asistencia y puntualidad a clases	/20
3.- Entrega puntual de calificaciones: Por periodo y exámenes finales	/8
4.- Eficacia en las funciones docentes:	
a).- Preparación consistente de las clases.	/2
b).- Promoción de un aprendizaje significativo.	/2
c).- Empleo variado de técnicas y procedimientos didácticos --- (Dirección del aprendizaje).	/2
d).- Empleo variado de recursos - didácticos. (visitas, activida-- des extraclase, tareas, mate-- rial didáctico.	/2

e).- Empleo variado y consistente de técnicas de evaluación del aprendizaje.	/2
f).- Interés y atención personal a los alumnos	/2
g).- Oportuna detección y adecuada canalización de los problemas de rendimiento académico y comportamiento en clase.	/2
h).- Proyección de la materia en eventos especiales. (Día de la Comunidad, eventos interescolares, --- concursos, asambleas, publicaciones, exposiciones, muestras, etc.	/2

TOTAL : /16

5.- Asistencia a eventos:

a).- Juntas de maestros	/5
b).- Día de la Comunidad	/2
c).- Convivencia del Personal	/3
d) Festival Deportivo	/2
e).- Otros eventos extra-escolares	

TOTAL : /10

6.- Programas de actualización:

a).- Desarrollo profesional (cursos, proyectos, conferencias, exposiciones, publicaciones).	/3
b).- Desarrollo personal.	/2
c).- Semana de actualización ----- INHUMYC	/5

TOTAL : /10

7.-	Tipo de autorización otorgada por la U.N.A.M.	
	a).- Definitiva.	
	b).- Provisional	
	c).- No necesita autorización U.N.A.M.	/5
8.-	Identificación con los objetivos y organización del INHUMYC.	
	a).- Conocimiento del SEDET.	
	b).- Participación creativa en este proyecto educativo.	
	c).- Valoración de este proyecto.	
	d).- Promoción del SEDET en clase.	/10
9.-	Registro de firma y tema de clase en el Kardex.	/6
10.-	Autoevaluación.	/5
TOTAL:		<hr style="width: 100px; margin-left: auto; margin-right: 0;"/> /100

2.2.1. ANALISIS DE LOS ELEMENTOS QUE CONFORMAN LA VALORACION ANUAL DEL DOCENTE:

2.2.1.1. Entrega Puntual de Programas Desglosados y Condiciones de exención.

El programa desglosado consiste en el Plan del Curso, es anual y por cada materia.

Considerando su concepto como: "Planear es prever. Prever es anticiparse a los hechos, esto es, adoptar los recaudos que satisfarán las necesidades inmediatas y mediatas que se vayan presentando en el proceso del aprendizaje. La previsión es uno de los atributos esenciales del buen maestro para evitar la improvisación y la rutina." (3)

Con base a lo anterior, se ha establecido que en la primera quincena de labores, después del inicio del ciclo escolar, los docentes después de una exploración y diagnóstico de su nuevo grupo, deberán entregar su programa desglosado, después de revisarlo y ajustarlo a las nuevas condiciones. No hacer totalmente lo mismo que el año anterior.

Si el docente es de nuevo ingreso, podrá consultar el programa anterior para basarse en él únicamente, ya que el plan del curso es personal, debe contener parte de él mismo, su propio estilo, lo que va a brindar a sus alumnos (la enseñanza) para lograr el aprendizaje de sus alumnos.

Tendrá que prepararlo con anticipación al momento de la realización, considerándolo un instrumento auxiliar teórico-organizativo, el cual permite una serie de ajustes durante el ciclo escolar, a través de la planeación constante de cada unidad o tema, ya que es flexible.

(3) NERVI, I., Didáctica Normativa y Práctica Docente, Ed. Kapelusz, México, 1985, p. 61

En cada momento de planeación más próxima, se puede consultar el programa desglosado anual para dirigir y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje, y verificar su avance.

Detectar cuáles serán los temas primordiales, los secundarios y los complementarios, también dan seguridad al dar la distribución de tiempo y profundización de conocimientos, planeando lo que se va a realizar de la manera más precisa, clara, realista y secuencial.

Para lograr que cada docente entregue su programa desglosado en el tiempo establecido y no después, y no simplemente por cumplir un requisito y cierta puntuación en la valoración, es indispensable que comprenda y se comprometa con la finalidad de este instrumento, para ello los objetivos del planeamiento didáctico planteados por Nerici, dan sentido a este requisito.

"OBJETIVOS DEL PLANEAMIENTO DIDACTICO"

- 1.- Aumentar la eficacia de la enseñanza.
- 2.- Asegurar el buen control de la enseñanza.
- 3.- Evitar improvisaciones que confundan al educando.
- 4.- Proporcionar secuencia y progresividad a los trabajos escolares.
- 5.- Dispensar mayor atención a los aspectos esenciales de la materia.
- 6.- Proponer tareas escolares adecuadas al tiempo disponible.

- 7.- Proponer tareas escolares adecuadas a las posibilidades de los alumnos.
- 8.- Posibilitar la coordinación de las disciplinas entre sí, a fin de alcanzar una enseñanza integrada.
- 9.- Posibilitar la concentración de recursos didácticos en los horarios oportunos y utilizarlos adecuadamente.
- 10.- Evidenciar consideración y respeto hacia los alumnos, toda vez que el planteamiento es la mejor demostración de que el profesor reflexionó acerca de lo que debe hacer en clase." (4).

Al promover este aspecto de la planeación cada docente identificará algún motivo para realizar su propio instrumento oportunamente y se logrará solucionar el gran problema del cumplir sin saber por qué ni para qué se realizó tal tarea.

Las condiciones de exención, son las normas establecidas por cada profesor en cada grupo para que el alumno que las cumpla durante el ciclo escolar, pueda quedar exento del examen final, con base a un alto rendimiento académico. Es necesario entregar copia de las condiciones a la Dirección Académica con la firma del representante del grupo y la del docente.

Es una gran motivación para el alumno conocer desde el inicio del curso, la recompensa que tendrá su esfuerzo constante y su calidad académica.

Desde el punto de vista didáctico, la oportunidad de la planeación es indiscutible, en relación con uno de los principios del SEDET, la Integración de Métodos Educativos, la oportunidad es una nota característica de este principio. En un Eclecticismo Metodológico, más que nunca, requiere, no únicamente de la selección de las mejores técnicas de cada método, implica un estudio profundo y una planeación más estricta que dé integración al curso.

2.2.1.2. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD A CLASES.

Este aspecto podría considerarse únicamente administrativo ya que compete a cuestiones labores o a la organización escolar que conforma los horarios, pero la inasistencia o impuntualidad tiene mayores repercusiones en un centro educativo. Una razón es el aprovechamiento del tiempo didáctico, planeado con anticipación, inclusive debe calcularse la distribución del tiempo en cada sesión para cada tarea.

¿Qué sucede cuando un docente llega tarde o no asiste a impartir sus clases?

¿Cómo recupera el tiempo perdido?

¿Cómo ven los alumnos al docente que generalmente llega tarde?

Una serie de cuestiones surgen al tocar este punto, es inevitable, y en ocasiones no está en posibilidades erradicar ese problema completamente, pero es posible disminuir los efectos negativos que causa la falta de presencia o la presencia tardía del docente. Pero esto no sucede en los docentes que tienen el mal hábito de llegar tarde o de no asistir a sus obligaciones, se considera poca responsabilidad y falta de profesionalismo en esta labor tal delicada como es la Educación.

Este punto es uno de los más precisos y concretos que se valoran ya que el hecho de fallar en estos aspectos son obviamente observables.

Como medida de corrección habrá que plantearle objetivos muy claros y definidos en cuanto a hábitos y actitudes para lograr su mejoramiento y no únicamente mostrarle el aspecto cuantitativo de su falla.

Por otro lado se encuentra la asiduidad, como cualidad de ciertos docentes, la cual merece reconocimiento y felicitación, si por alguna razón personal se viera en la necesidad de faltar o llegar tarde, la previsión y comprensión deberán auxiliar para aminorar los efectos de esta situación.

En relación al SEDET se apela al ejemplo como una de las estrategias de formación, comprometidos a ser modelo de este hábito, que en nuestra sociedad está muy descuidado a pesar de sus justificaciones o motivos.

"A este respecto habría que preguntarse por la frecuencia en las faltas de asistencia y puntualidad; habría que insistir en la correcta utilización del tiempo en clase, así como en la necesidad de dar aviso oportuno cuando no es posible asistir". (5)

2.2.1.3. ENTREGA PUNTUAL DE CALIFICACIONES, DE PERIODOS Y CALIFICACIONES FINALES.

Así como el punto anterior, puede caer en un mero cumplimiento administrativo, la puntualidad. Pero en la organización escolar, los calendarios son parte importantísima del proceso enseñanza aprendizaje.

La Dirección Académica presenta al inicio del ciclo escolar, un calendario que incluye: fechas de los cinco periodos de evaluaciones parciales y finales, fechas de entrega de calificaciones a cómputo y fechas de entrega a los alumnos del boletín de calificaciones parciales y finales.

Si falla este aspecto y no se entrega la información que tanto padres como alumnos esperan, la comunicación se ve interrumpida, y no aparecerá la calificación en el boletín.

De la eficacia de la información en cualquier ámbito se logra "...alentar un mejor desempeño y promueve la satisfacción en el trabajo. Los empleados conocen mejor su trabajo y se sienten más comprometidos con él.

En algunos casos, hasta sacrificarán los privilegios de que gozan desde hace mucho, pues se dan cuenta de que el sacrificio es necesario." (6) La cita anterior, hace referencia a los efectos positivos que causa una buena comunicación en empleados, si se aplica a educandos, sería un gran desperdicio no dar la calificación parcial o final oportunamente, provocando desaliento, falta de reconocimiento de su trabajo escolar y desinterés por la materia.

Correr estos riesgos por no tener pre-establecidos los tiempos y carga de trabajo no son justificantes, por lo tanto la entrega de calificaciones como resultados obtenidos en un periodo de evaluación deberá ser siempre puntual.

2.2.1.4. EFICIENCIA EN LAS FUNCIONES DOCENTES

Este aspecto es uno de los más importantes, ya que implica la realización de la tarea directa del docente ante sus educandos. Se subdivide en ocho aspectos, netamente Didácticos, entendiendo, "...que el objeto de la Didáctica es la enseñanza sistemática, cuyo contenido es la cultura organizada y cuyo fin es la educación intelectual del alumno". (7) Esta sistematización no significa una estructura rígida en cuanto a sus técnicas pues al instrumentar el trabajo escolar, interviene el saber reconocer los elementos didácticos, y su importancia y el estilo personal de cada docente. Varios autores coinciden en definir a la didáctica como el "arte de enseñar".

"Arte significa cualidad intelectual práctica, habilidad interna que se manifiesta como una facilidad para producir un determinado tipo de obras" (8) Lo sistemático y lo artístico, lo teórico y lo práctico de la Didáctica no se contraponen, sino que se unen, "...procurando la mayor eficiencia de la enseñanza y su mejor ajuste a las realidades humana y social del educando." (9)

Los elementos culturales que serán asimilados por los alumnos como los contenidos del aprendizaje, estarán contemplados en el Plan de Estudios que le corresponden al nivel educativo de secundaria, considerando la definición del aprendizaje como la actividad que origina o cambia conocimientos, habilidades y actitudes en la persona.

A través de la enseñanza se dirige este aprendizaje, para lograr una cultura general, base de una educación especializada que se da posteriormente en el nivel de estudios Medio Superior y Superior. Tomando en cuenta que el valor eje de una escuela es el Intelectual, sus esfuerzos en la tarea educativa será el desarrollo armónico de éste.

CONCEPTOS:

- Plan de sesión: Plan de la realización de una clase.
- Aprendizaje significativo: Asimilación con sentido. Qué se enseña?
- Técnicas y procedimientos didácticos. La forma. Cómo se enseña?
- Recursos didácticos: auxiliares, nexo entre las palabras y la realidad. Con qué se enseña?
- Técnicas de evaluación: Comprende un balance y una apreciación crítica. Cómo se aprecian los resultados? Se lograron los objetivos planeados?
- Interés y atención a los alumnos: Relación maestro-alumno. Quiénes son los alumnos?
- Problemas de rendimiento: Resultados bajo la media del grupo.
- Proyección de la materia: Actividades extra-clase de complemento.

2.2.1.5. ASISTENCIA A EVENTOS

Este aspecto corresponde no únicamente a la presencia del docente en eventos de apoyo a la formación del alumno y de la comunidad, implica la participación directa, ser protagonistas, en términos generales, es la "persona que en un suceso cualquiera tiene la parte principal". (10) Este es el carácter de intervención que cada docente tiene en los eventos que se realizan. Durante el ciclo escolar consideramos de mayor relevancia cuatro:

- Juntas del Equipo Docente
- Día de la Comunidad
- Convivencia Anual del Personal
- Festival Deportivo

- Las juntas del equipo docente son cinco al año: "Se convocan las juntas o reuniones para alcanzar varios fines: compartir información, buscar consejo, tomar decisiones, negociar, coordinar y estimular el pensamiento creativo". (11) Tienen un enfoque informativo, formativo y de evaluación, los asuntos a tratar son académicos, pedagógicos, proyectos de la comunidad y temas generales del interés del equipo. El papel de los docentes en las juntas también es de protagonistas, intervienen exponiendo temas, proponiendo sugerencias y aún más importante, comprometiéndose en los proyectos educativos establecidos.

- Día de la Comunidad, este evento se realiza una vez al año, las secciones de Preescolar, Primaria, Secundaria, Preparatoria, con su personal, alumnos, padres de familia e invitados, comparten un día completo de las 8:00 Hrs. a las 24:00 Hrs. un programa de diversas actividades (alrededor de 40) de tipo religioso, académico, deportivo, artístico, recreativo, cultural, social, con el objetivo de convivir en un ambiente sano, alegre y muy rico en experiencias.

Es una jornada intensiva del SEDET, de vivencia de valores y principios.

(10) Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, Madrid.

(11) DAVIS, J. et al. *op. cit.*, p. 90

Para lograr llevar a cabo este evento, se necesita de una organización especial, se cuenta con la colaboración y esfuerzo de todos los miembros de la comunidad, de esto depende el éxito. La organización es a través de equipos de trabajo que preparan, realizan y logran objetivos específicos de su actividad. Indudablemente la actuación del docente es de nuevo un protagonista del evento que realice.

- La convivencia Anual del Personal de Secundaria, consiste en un paseo recreativo de uno o dos días, todo el personal es invitado, los gastos de este evento los cubre la Administración del Instituto. El objetivo es fortalecer los lazos de unión que existen entre el personal.

Las actividades promueven el conocimiento y acercamiento personal que en consecuencia nos ofrece una mayor aceptación e integración de las diferencias individuales.

Este evento especial es la proyección de la convivencia ordinaria, que fácilmente puede caer en un co-existir indiferente. "Convivir no es simplemente existir el uno junto al otro, sino participar donde la existencia humana alcanza su plenitud y cumplimiento". (12)

- El Festival Deportivo se realiza al final del ciclo escolar, cierra los eventos extra-escolares, en donde participa toda la comunidad educativa del Instituto.

Todos los alumnos participan en diferentes competencias. El equipo docente en coordinación con los profesores de Educación Física, cumplen con comisiones completamente distintas a las habituales.

En los campos deportivos se realiza este evento, los alumnos y maestros se dividen en dos grandes equipos - "Blancos" y "Azules", se realiza una competencia que aunque exista el primer lugar y el segundo, ganan todos al terminar unidos con un mismo objetivo, el lema del Instituto "Duc in Altum".

La participación en este evento promueve la convivencia de toda la comunidad educativa. La planta docente se divide y se une a la mitad de sus alumnos, hacen equipo con los del color de la camiseta, aunque sea por una hora, promueve la identificación con los alumnos de una manera más personal ya no la habitual jerárquica, dentro del salón de clases.

En cada evento extra-escolar, el docente necesita hacer a un lado posturas propias del salón de clase y mostrarse más humano y auténtico, generalmente es aprender de los colegas y de los propios alumnos.

"Aprender a mejorar en el trabajo en equipo. Esto requiere saber organizarse, ser responsable con la parte que le corresponde a uno; elegir una meta valiosa que interese a todos, unir el esfuerzo personal al del grupo, en la consecución de esa meta; hacer y desaparecer, porque el equipo es lo que cuenta, y no nuestro éxito personal". (13)

Anteriormente, se planteó que Eventos y Convivencias son vías y estrategias de formación. Tiempo, dinero, esfuerzos se invierten por la seguridad de sus efectos educativos en cada uno de los "protagonistas", que dan de sí y simultáneamente reciben de los demás.

2.2.1.6. **ACTUALIZACION**

Se refiere a los "cursos de actualización que haya tomado, las publicaciones realizadas, tanto por lo que se refiere a libros como a artículos en revistas, los años de docencia con su correspondiente nivel académico, las conferencias, la participación en congresos e investigaciones. Por último, la colaboración administrativa y la pertenencia a sociedades debe quedar registrado". (14)

Este aspecto se recomienda tomar en cuenta para la evaluación del docente y dar su merecido reconocimiento por varias razones:

- Es una de las conductas observables, simplemente por la acción de participar en una de las actividades mencionadas en la cita anterior.
- Es un ejemplo de la tendencia al mejoramiento.
- Institucionalmente representa una superación.
- El docente vive simultáneamente el papel de educando-educador.
- Se promueve el cambio en un plano profesional y personal como posibilidad de solución a la problemática o carencia de una educación anterior.
- Recordar que las etapas educacionales son continuas, principalmente para los educadores, la educación, no ha quedado atrás, debe existir una continuidad.
- Cambios sociales y culturales.

Al plantearse los campos de perfeccionamiento, en el medio educativo, se incluye el plano personal; el contacto constante con la personalidad inmadura de nuestros jóvenes educandos, crea la necesidad de una mayor higiene mental para contrarrestar los efectos de la transferencia. Los alumnos cambian cada fin de ciclo pero llegan otros de nuevo inmaduros.

La Educación Permanente tiene una gran tarea que realizar en el campo de las actitudes. Uno de los objetivos de la educación continua es: "Mejora de comportamientos, de las actitudes, mejor adaptados a los cambios. Pero no se trata simplemente de flexibilidad y eficacia en el comportamiento, destinadas a resolver más rápidamente y mejor unos problemas técnicos, se trata de la facilidad y seguridad en las relaciones sociales". (15)

Las nuevas generaciones de alumnos que se reciben cada año, al igual que las primeras, cuando se iniciaba cada docente en esta tarea, merece la "frescura" de una personalidad madura, dispuesta a relacionarse y ayudar a relacionarse a sus educandos.

La Educación Permanente abre caminos, alternativa de acción, favorece la creatividad, al combinarse con la experiencia anterior, surgen proyectos, se puede considerar como una "Educación Creadora" (16)

Dos factores serán vitales en este proceso: La Voluntad y la Autonomía Intelectual, ya que "... en cierto modo el sujeto debe administrar su cultura y atender él mismo a los aprendizajes deseables". (17)

Si el ambiente en que se desarrolla está impregnado de este principio de Educación Permanente será más fácil "... la estimación de la actividad educativa como un fenómeno siendo, más que como una realidad sída". (18) y por consecuencia, la conciencia, aceptación y promoción de esta necesidad y alternativa es uno de los aspectos más importantes en la valoración del docente como un medio de perfeccionamiento.

(15) DEBESSE, M. et al., *Formación Continua y Educación Permanente*. Ed. Oikos-Tav, S.A., Barcelona, 1986, p. 128

(16) *Ibidem*.

(17) *Ibidem*, p. 157

(18) VAZQUEZ GOMEZ, G., *El Perfeccionamiento de los profesores y la Metodología Participativa*, Ediciones Universidad de Navarra, S.A., Pamplona, 1976, p. 36

2.2.1.7. AUTORIZACION DE CATEDRA.

De acuerdo al Manual de Procedimientos anteriormente citado en el mismo capítulo sobre personal docente en la Disposición 58 menciona lo siguiente:

"Para poder impartir cátedra en una Institución con estudios incorporados, el personal docente deberá obtener previamente la autorización en la D.G.I.R.E., la que se otorgará conforme a los acuerdos de la Comisión de Incorporación y Revalidación de Estudios del H. Consejo Universitario.

La disposición 60 permite dos tipos de autorización: las autorizaciones podrán ser definitivas o provisionales y se concederán por asignatura.

2.2.1.8. IDENTIFICACION CON LOS OBJETIVOS Y ORGANIZACION DEL INHUMYC.

"La participación en la solución de problemas de la institución, el espíritu comunitario, de solidaridad y cooperación, la aportación de tiempo y esfuerzo en relación con el bien común, el trabajo en equipo en relación con los demás profesores, la cooperación con el director, y en una palabra, el trabajo dirigido a la unificación de intereses y al avance y realización de los objetivos institucionales, son elementos que marcan aspectos humanistas y educacionales de alto valor y estima en el profesor." (19).

Las posturas ante una Institución, mencionadas en la cita anterior, nos indica como se puede identificar una persona con la Institución a la que pertenece como empleado-educador.

Distinguir conductas observables, en un aspecto que difícilmente se puede valorar objetivamente, es de gran ayuda:

- El personal docente participará creativa y activamente en el proyecto SEDET. al cumplir sus labores docentes.
- El personal docente participará creativa y activamente en el proyecto SEDET.
- El personal docente promoverá los principios del SEDET en el desarrollo de sus clases con los alumnos.

Será necesario detectar cuál es el objetivo actitudinal que cada docente adopta constantemente para ubicar su nivel según la tabla de puntuación propuesta y crear estrategias para mejorarlo.

2.2.1.9. REGISTRO DE FIRMA Y TEMA DE CLASE EN EL KARDEX:

De acuerdo al Manual de Procedimientos Relativos a Instituciones con Estudios Incorporados a la U.N.A.M. DGIRE en el capítulo V, en relación al Personal Docente, en la disposición 70 sobre las obligaciones de los profesores de las instituciones con estudios incorporados menciona en el inciso D).

"Firmar el reporte de asistencia y registrar el tema a desarrollar en cada clase".

Este control de asistencia se le llama ^{Asistencia} Kardex. Es indispensable que el docente tenga al hábito de firmar su asistencia y anotar el tema de la clase impartida, ya que los supervisores por parte de la

DGIRE, lo solicitan para verificar el avance y cumplimiento del programa desglosado, de igual manera internamente, si se tuviera la necesidad de identificar el tema que los alumnos están estudiando se puede localizar a través de este registro. Así como saber si el docente asistió o no.

2.2.1.10 AUTOEVALUACION:

La autoevaluación para el docente se realiza en varias ocasiones, durante el ciclo escolar, a través de cuestionarios y escalas estimativas. El contenido difiere, ya que son varios aspectos que se cuestionan.

Al fin del ciclo se solicita una autoevaluación que incluye los nueve puntos analizados anteriormente, Cfr. p. 59, para dar un cierre a este proceso de valoración e iniciar otro de perfeccionamiento.

La valoración se da cuantitativamente, la puntuación es la siguiente:

Deficiente	=	1
Regular	=	2
Bien	=	3
Muy bien	=	4
Excelente	=	5

Del total se da un porcentaje, que a la vez se traduce a la equivalencia de la valoración del Plan Promocional, previamente establecido y conocido por la planta docente.

"La autoevaluación exige, para ser eficaz, una discusión casi individualizada. Esto es a la vez su fuerza y su debilidad." (20)

Aquí juega un papel importante el departamento de Apoyo Docente.

El "casi individualizada" se contrasta con la entrevista subsecuente, en la que confrontación de datos de acuerdo al mismo instrumento, nos indica los puntos en donde concuerdan las respuestas, así como los puntos divergentes, los cuales necesitarán discutirse, para llegar a un acuerdo y dar la puntuación más objetiva, con las modificaciones necesarias.

Algunos docentes caen en la sobre-estimación; otros, en la subestimación, la actitud con que el docente realice esta tarea tiene que ser muy madura, considerando la autoevaluación como una forma que promueve la autonomía, es decir, no depende de alguien para detectar sus carencias ni tampoco el reconocimiento de sus aciertos para mantenerlos y promoverlos entre sus colegas.

"Las autoevaluaciones son menos amenazadoras que las que se reciben de otros, por lo tanto, son un terreno más fértil para el crecimiento y el cambio." (21)

Con base a una reflexión y un balance de actividades realizadas durante el ciclo escolar se puede desvincular la autoevaluación de un examen tradicional al que estamos acostumbrados y que proporciona la información acerca del conocimiento o desconocimiento de algún contenido, ciertamente en esta autoevaluación no se están evaluando conocimientos, sino su aplicación, ejercitación y experiencia como educador, una tarea difícil para valorar, pero con una actitud crítica y consciente se puede percibir e identificar nuestra realidad educativa.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

(20) GUTIERREZ SAENZ, R. *op. cit.* p. 227

(21) DAVIS, J., *et. al.* *op. cit.* p. 179

"El componente intelectual de la verdadera alegría exige que la realización de la Obra Bien Hecha vaya acompañada del conocimiento de que se obró bien, es decir, de la conciencia de que se obra de acuerdo con las exigencias de la dignidad y posibilidades humanas y de acuerdo también con las exigencias del trabajo mismo." (22)

De la cita anterior se puede concluir que la autoevaluación también es fuente de satisfacción personal en el trabajo.

Las consecuencias al realizar la autoevaluación son:

- Conciencia.
- Independencia
- Crecimiento.
- Satisfacción.
- Responsabilidad.

Se descarta el sentido de la autoevaluación como el de pretender algo que no se es, no se da, no se vive; aparentar, para lograr un beneficio o una pseudo-imagen.

Presentar los resultados cuantitativamente, no tiene la finalidad de tipificar o clasificar en "buenos" o "malos" docentes, sino por el contrario, confirma lo que se puede percibir en el contacto diario.

Las consecuencias de retroalimentar la autoevaluación son:

- Mayor objetividad.
- Reconocimiento.
- Promoción de la Educación Permanente.
- Perfectibilidad.

"Como fenómeno perceptivo, la "percepción de la persona" es el comienzo de la "comprensión del otro". Realmente se llega a la completa percepción del alguien no sólo cuando se le conoce como un objeto, sino cuando se le valora en tanto que persona." (23)

2.2.2. PROPUESTA PEDAGOGICA.

Una de las tareas que el pedagogo está capacitado para realizar es "asesorar a directivos y docentes que laboran en cualquier nivel educativo, en su perfeccionamiento profesional (académico, técnico y administrativo)". (24)

Esta asesoría no tiene otro fin que la mejora de los docentes es decir, "Hacer de la profesión educativa una profesión madura, rica en opciones de trabajo, plena de significados personales, a los que cada educador pueda y deba responder selectivamente, de acuerdo con sus propios intereses y capacidades". (25).

La asesoría no debe reducirse a la supervisión exclusivamente, vigilando el cumplimiento de obligaciones.

De los diez aspectos considerados en la valoración del docente. Cfr. p. 59, dos de ellos: "la actualización" y "la autoevaluación", los identifiqué como pilares de crecimiento tanto personal como profesional.

Contando con la disposición de cada docente, estos dos procesos pueden iniciarse o continuarse después de someterse a una valoración del desempeño continuamente durante el ciclo escolar.

La valoración final necesitará de una retroalimentación oportuna para lograr cambios, a través de una entrevista final, de manera formal con cada uno de los docentes, se sugieren seis características para lograr una entrevista efectiva al dar estos resultados. (26)

(24) Perfil del Egresado, Documento Interno de la Universidad Panamericana, Pedagogía.

(25) Vázquez, G. G. *op. cit.* p. 34

(26) Cfr. WEXLEY, K.N. *et al.*. *Conducta Organizacional y Psicología del Personal*, Compañía Editorial Continental, S.A. DE C.V., México 1990 - p. 400.

1.- "Participación". Esta participación y actitud de diálogo se inició desde el momento de la autoevaluación, considerando los mismos aspectos que contiene la valoración, también al solicitar sus contribuciones para la mejora institucional y personal, esto propiciará una satisfacción al sentirse escuchado.

2.- "Apoyo".- En primera instancia remarcar los logros y mejoras obtenidas durante el curso escolar que termina, y hacer relación con otros años de experiencia docente. Los errores se considerarán como aspectos a mejorar. Siempre se tratarán estos puntos negativos con todo el respeto que se merece y aludiendo a la confianza que existe entre las dos partes, para lograr la mejoría que se le solicita.

3.- "Fijación de metas".- Deben fijarse metas específicas y métodos para lograr el mejoramiento en aquellas áreas donde se encontró ineficiencia, también los aspectos positivos tendrán que promoverse entre el resto del equipo y así enriquecerse mutuamente. Al terminar la entrevista podrá presentarse un plan de actividades concretas que impliquen un compromiso de mejoría, el cual deberá cumplirse y revisarse en el tiempo establecido. De tal manera que se evite caer en el mismo, creando un mal hábito o tolerancia a los errores sin dar solución alguna.

Se propone este plan de superación de mutuo acuerdo, evitando imposición o falta de consideración a los esfuerzos que se realicen.

4.- "Discusión de Problemas".- La entrevista debe centrarse en la discusión de problemas y sus soluciones. No desviar la plática hacia otros temas, utilizando la forma de valoración anual como guía de la entrevista, junto con la autoevaluación final, se evitará tocar otros temas, y así aprovechar el tiempo destinado a la entrevista y enfatizar su importancia.

5.- "Número de Críticas".- Las críticas deberán ser precisas, sin atacar la autoestima de la persona, ya que esto provoca una postura defensiva y no de análisis y valoración. Enlistar los errores sin relacionarlos con hechos precisos, sin comentar su importancia y consecuencia, no tendrá utilidad y como resultado puede generar una actitud de rechazo a las observaciones o evasión de responsabilidades, inculcando a otros factores, inclusive a los alumnos y por último dará poca importancia al proceso de valoración, al cual está sometido.

6.- "División de los papeles del administrador.- El administrador está considerado como el entrevistador. Se consideran dos posturas, una será administrativa, donde los resultados de la valoración serán reflejados en un aumento proporcional a su sueldo del siguiente año, y la otra al desarrollo y perfeccionamiento personal.

Se recomienda que cada información se dé en sesiones diferentes y separadas en el tiempo mayor que sea posible, para no afectar la disposición y motivación del docente con los incentivos extrínsecos que la Administración ofrece y se mantenga en la formación de la persona el principio de educación permanente.

La entrevista final se propone con la intención de dar por concluido un ejercicio y abrir las alternativas de acción para el siguiente. Para realizar esta serie de entrevistas será necesario establecer un tiempo dentro del calendario de actividades de fin de ciclo, a partir del cual, cada docente tenga asignada fecha y hora para asistir a esta entrevista, considerando que la carga de trabajo al cierre del ciclo escolar se incrementa. Creo necesario, que antes de salir de vacaciones se logre la retroalimentación y al regresar a iniciar otro ciclo escolar se entregue el plan de

superación personal, el cual supone plena convicción e identificación con los objetivos del proyecto educativo del Instituto.

De la información recabada en la entrevista final y los resultados de la valoración anual, se desprenderán con base a las necesidades detectadas, los cursos de actualización que el Departamento de Educación Continua del Instituto ofrece el equipo docente considerando una problemática real y que cada docente ha hecho conciencia y reflexionado sobre su posible solución.

Uno de los principios del SEDET considera la educación continua como básica y ejemplo para nuestros educandos, considerando también la profesionalización de la educación ya no un simple oficio sino una verdadera profesión "(...) cuanto mayor es el tiempo y más amplios los conocimientos que caracterizan la adquisición del dominio de un trabajo, más se acerca éste a la profesionalización". (27)

El contenido de estos cursos versará sobre los adelantos tecnológicos y cambios sociales que influyen en el papel de educador y sus funciones, de igual manera, sobre aquellos principios básicos que no deben olvidarse, sino por el contrario revitalizarlos y ajustarlos a la realidad que presenta cada equipo de trabajo y su dinámica particular.

De ahí la importancia en establecer una estrecha comunicación entre el Depto. de Educación Continua y el Depto. de Apoyo Docente, que brindará la información descriptiva del equipo docente, sus carencias, sus expectativas de desarrollo, con la finalidad de ofrecer las mejores opciones de desarrollo profesional.

La información recabada a través de la valoración anual y la entrevista final tendrá que ser confiable, en varios aspectos.

- Consistencia.- Los resultados no varíen en gran forma, de acuerdo a la utilización de varios instrumentos.
- Veracidad.- No falsear información por parte del docente.
- Correlación.- Los resultados cotejados con las otras autoridades del instituto sean similares.
- Indicadores.- Los resultados brindarán indicios concretos de las necesidades.
- Complementaria.- La autoevaluación será el reconocimiento de exigencias del trabajo por parte del docente.

Los cursos propuestos deberán cubrir las necesidades de los docentes, y en el momento que se promuevan y ofrezcan estas opciones, voluntariamente inscribirse, traducíendose en un esfuerzo, que implica dar tiempo destinado a la asistencia, en una perseverancia, en una asimilación de aprendizajes significativos que redunden en la aplicación de los mismos y en permanecer y pertenecer al proceso de educación continua.

Por último, la autoevaluación tiene gran sentido en este contexto de superación y de profesionalización. "La autoevaluación del profesor es el único medio de fundamentar un desarrollo profesional y llevarlo a cabo dentro de la autonomía personal". (28).

Se logra la autonomía actuando libremente con responsabilidad y con la confianza de lograr hacer su tarea, con una asesoría de técnicas, no con una supervisión que imponga cambios como resultado de críticas u observaciones que no provengan de un reconocimiento real de su labor.

Existen dos factores más, razones por las que el propio interesado realice la valoración en el desarrollo de sus funciones dentro del salón de clases, para evitar la observación directa en el desarrollo de la sesión de clase.

- "Los profesores no suelen tener vocación de actores" (29) La visita de un observador crea incomodidad en la mayoría de los docentes, puede llegar a crear inclusive tensión, posturas que desconcierten y sentimientos que minoricen la autoridad del docente ante el grupo.

- Y la frecuencia con que se podría asistir como observador de clase, es muy limitada en proporción al número de clases impartidas en un curso y de la totalidad de materias que cada grado tiene y el número de docentes. El tiempo es un limitante para obtener la información necesaria.

Se debe considerar la preparación que el docente requiere, y los instrumentos específicos para autoevaluar diferentes aspectos del proceso - enseñanza y aprendizaje. En la planeación como en la evaluación se propone un tiempo determinado para analizar los documentos escritos que presenten los docentes, más no es posible este procedimiento en la realización, para ello se sugiere la grabación en audio o video de la sesión, para que después se realice un análisis y valoración de la misma. Otro elemento son los cuestionarios que den información de sí mismos a nivel cualitativo, cuantitativo o con frases incompletas que den pauta a terminarlas según su propia actuación.

Comentar en grupo, cuál fue la síntesis de cada autoevaluación, proyecta el sentimiento, la opinión o las actuaciones predominantes del grupo y situar su actuación en relación al grupo.

Existen cuestionarios normalizados que después de un estudio de los mismos, optar por alguno que sea aplicable y se ajuste a nuestras necesidades, sería conveniente, los que se han aplicado, han sido elaborados dentro del Instituto atendiendo a nuestros intereses y en un contexto muy particular.

2.3. REFLEXIONES SOBRE LA DISCIPLINA EN QUE SE INSCRIBE LA PRACTICA PROFESIONAL.

Estas reflexiones estan basadas principalmente en varios de los conceptos utilizados por Victor Garcia Hoz, en su libro Pedagogia Visible y Educacion Invisible.

Considerando las funciones del docente, tan variadas, tan intensas y saber que no se cumplen todas, ni se logra la perfeccion deseada causa gran frustración, en aquellos docentes que son conscientes de cubrir un programa extenso en conocimientos y en la formación de personas integras a traves del fortalecimiento de la voluntad, adaptarlos a su medio y a la vez, lograr cambios sociales necesarios que promuevan y faciliten la convivencia. Estas son obligaciones del docente, "en terminos pedagogicos, el aumento de conocimientos se halla en algun modo vinculado al desarrollo de aptitudes y a la promoción de valores" (30) en la enseñanza de alguna materia se puede y debe contribuir a la formación humana y total de los alumnos

Las actividades propuestas para los alumnos y para los docentes se pueden ver en una doble perspectiva "considerar el trabajo como medio de educación y considerarlo como una finalidad, en tanto que la educación debe desarrollar la capacidad para el trabajo". (31)

El trabajo tendra sentido al desarrollar la personalidad humana logrando comunicación y actitud de servicio a los demas propiciando cambios interiores expuestos o proyectados hacia otros procurando convivencia y alegría " ello quiere decir que el trabajo engendra alegría solamente si se vive como un bien" (32)

"Si el resultado del trabajo es una obra, el resultado de un trabajo perfecto es una obra bien hecha", (33) la cual producirá gran satisfacción en los que intervinieron en su realización con su esfuerzo, su intencionalidad, su cooperación. La Obra Bien Hecha luce, se nota, tiene relevancia ante los demás, al iniciarla debe prepararse, saber cuál será su proyección, al realizarla tendrá como objetivo terminarla a la perfección, si es necesario rectificar para llegar a una valoración positiva cuidando la calidad técnica, utilitaria, y significativa. Tener como fundamento el concepto de "Obra Bien Hecha" será base de lo que se considere ser una "BUEN DOCENTE" De alguna manera este planteamiento responde en la pregunta inicial de este informe académico "QUE ES EL BUEN DOCENTE".

En la realización de sus obligaciones deberá tener conciencia de lo que hay de bueno, para mantenerlo, aprovechar sus capacidades y las condiciones sociales que la hacen útil.

La capacidad de cambio y creatividad para dejar lo inútil, o lo que entorpezca su labor. Esta conciencia debe trascender a lo social, conocer esta realidad social, comprometerse con ella, subsanarla y mejorarla.

En este proceso el "... hombre es persona en la medida en que tiene capacidad y libertad para comprender, decidir y orientar los actos de su vida, en otras palabras, ser dueño de su vida misma". (34) Sabemos que esto no es posible totalmente ya que se va construyendo a lo largo del tiempo, será necesario, tener un proyecto de vida e irlo realizando día a día. El estilo educativo irá formando este proyecto de vida, a través de una "Pedagogía Visible" con la técnica educativa como base objetiva del trabajo educativo.

(33) *Ibidem.*, p. 112

(34) *Ibidem.*, p. 173

Pero quien recibe todo ese cúmulo de intenciones es lo que dará como resultado la "Educación Invisible" la realidad interior, profunda de cada persona, se ordena y se orienta de una manera distinta, única e irrepetible, características propias del vivir obrar y ser de cada persona.

Son vidas realmente humanas las que se forman en una "Educación Invisible" y no la manipulación humana.

Para lograr una satisfacción, lo más plena, en esta difícil labor del Docente será preciso distinguir los campos de la "Pedagogía Visible y la Educación Invisible". Identificar sus actividades en estos dos polos, dar conclusión a sus tareas para tener resultados visibles y dejar huella en aquellos aspectos que continuarán toda la vida, este impacto dará significado a lo que no se verá terminado.

Tener autonomía y libertad con base a una identificación plena de los objetivos educativos del Instituto y al recibir la retroalimentación obtenga información clara y directa acerca de su efectividad de su actuación reforzando su buen desempeño recibiendo reconocimiento u orientación para lograr una "Obra Bien Hecha".

III.- COROLARIO.

3.1. EVALUACION.

Realizar este informe académico de la actividad profesional del Pedagogo en el campo de la Docencia, cobró un sentido más amplio al analizar una de mis funciones, "la valoración del docente". Durante varios años se ha realizado esta actividad, cumpliendo con un informe de los resultados presentado a la Dirección General y a cada uno de los interesados, pero al hacer este análisis de su importancia, su metodología, los recursos, etc. se demuestra que tiene una repercusión importantísima en cuanto al desarrollo personal e institucional.

A través de una retroalimentación de los resultados de la valoración se puede despertar la motivación hacia el mejoramiento, es un buen recurso que orienta el camino a seguir, en busca del perfeccionamiento humano.

Enfocar esta actividad dentro del contexto SEDET, propio del Instituto y dentro del marco conceptual de varios teóricos de la Educación, obtiene un sentido pedagógico y le da una mística más valiosa que la simple supervisión del cumplimiento de funciones, que puede ser objeto de estudio y aplicación de administradores en diversas empresas. Ya desde el momento que esta labor se realiza en la escuela, tiene su razón de ser en el fin específico de EDUCAR y, fin que no es exclusivo para los alumnos, sino para todos los miembros de la Comunidad Educativa.

Presentar por escrito sugerencias de mejora o establecer el valor que tiene la valoración del docente implica un compromiso para realizar esta tarea con dedicación, con oportunidad, con objetividad y precisión, para que cumpla con su objetivo final, como medio del perfeccionamiento personal y profesional.

Las repercusiones Institucionales, al realizarla bajo los lineamientos expuestos, serán también positivas, conocer los puntos fuertes y los puntos débiles de su planta docente, podrá asegurar los resultados de un plan de mejoramiento atendiendo las carencias reales de su personal.

Si se logra la motivación para continuar su proceso de educación en los docentes, tendremos excelentes alumnos-educadores, que pongan de inmediato en práctica el aprendizaje que reciban.

A fin de cuentas, los que recibirán los beneficios directamente serán los alumnos de Secundaria, los educandos que recibirán un servicio educativo de mayor calidad.

Personalmente, sistematizar y fundamentar una de las funciones que realizo da mayor profesionalismo a mi actividad educadora. Si tuviera que escoger de nuevo alguna profesión, no dudaría en lo más mínimo y confirmaría la actual, el profesional de la Educación, con esto reafirmo mi compromiso de continuar en el ámbito del Perfeccionamiento Humano. Ya no se hablaría de una actividad de Apoyo Docente, sino de Formación Docente buscando profesionalización y personalización en lo práctico y en la intencionalidad.

Para desarrollar este informe académico fue necesario ser muy explícita en la presentación del Sistema Educativo para el Desarrollo Total, como el proyecto educativo del Instituto, para ubicar el objetivo general de mis funciones. Cabe mencionar que los actuales titulares de la Dirección General, tanto de Preparatoria como de Secundaria son ex-alumnos de la Universidad Panamericana y también formaron parte de la planta docente cuando era alumna, por lo tanto mi práctica profesional va de acuerdo a la preparación que recibí y en la actualidad, realizar esta investigación descriptiva de la Institución en la que laboro y proporcionar la fundamentación teórica que apoyan mis actividades, reafirman mi vocación educativa.

Los alcances y limitaciones de una valoración del docente como punto de partida para el mejoramiento personal y profesional serán obvios en el momento que cada uno de los docentes tenga la necesidad y recurra voluntariamente a una situación de aprendizaje o cambie de actitud hacia la valoración de su desempeño docente.

El instrumentar la valoración con una entrevista final y una autoevaluación honesta marcará la pauta para conseguir este mejoramiento.

Después del análisis de los aspectos a considerar en la valoración y promover entre los docentes su importancia, sus consecuencias, relacionadas con los principios y estrategias del SEDET que son los que rigen nuestra labor educativa, desempeñando las funciones que a cada uno compete, en el papel de docentes y en el mío, de Orientación Pedagógica el producto final de este informe cumple con el objetivo formulado inicialmente.

3.2. APARATO CRITICO.

Cumplir con lo establecido en este documento, no es tarea fácil, haciendo referencia a los términos "Pedagogía Visible, Educación Invisible", propongo la sistematización de la valoración docente pero los efectos que provoquen en la persona de cada docente no creo poder valorarla.

Espero que se logre alcanzar un paso más hacia la perfectibilidad de la persona humana.

Puede un instrumento de valoración, por sí mismo mejorar el rendimiento docente y elevar la calidad de la enseñanza? ... La respuesta a esta pregunta es negativa. Sin embargo, es necesario

cuestionarnos y aceptar que el personal docente, en su mayoría, se mantiene al margen de una valoración de sus funciones. Es difícil reconocer los errores propios y de otros en su ⁵ justa dimensión, pero si se adopta una actitud positiva hacia el error, es decir retomando la teoría del Error Fecundo de M. Poppet se abre la gran alternativa del principio de la Educación Permanente, de la búsqueda e intencionalidad del mejoramiento.

La valoración del docente no se limita al control, ni a la comparación de datos. Es necesario reconocer aciertos y establecer un rango de tolerancia en lo no logrado.

La valoración del docente al final de cada ciclo, es una de mis funciones que realizo en el Departamento de Apoyo Docente, habiendo fundamentado su importancia y los efectos positivos que provoca, el equipo docente deberá involucrarse más en este proceso, es decir, no someterse a criterios externos, sino también revisar en conjunto y en forma individual su desempeño de tal forma que por parte de ellos surja el compromiso de mejora.

El servicio educativo es perfectible, así como lo es el ser humano. Estos dos elementos son nuestros objetivos en el proceso educativo, un proceso de formación, no de producción, como lo sería en una empresa de transformación, donde los resultados son medibles.

No es posible dar un número para valorar la labor educativa de un docente, pero si enfrentarlo con lo que se espera de él, si se detecta que no cumple con lo establecido y por otro lado someterse a una reflexión sobre su desempeño a través de la autovaloración para que él mismo descubra los aspectos a mejorar. Evitando así caer en un ciclo de error donde el anquilosamiento de los mismos crea una barrera impenetrable a la superación personal y profesional.

En un ambiente de compañerismo, de unión, a través de la promoción de una convivencia sana y rica en la vivencia de valores, esta actividad valorativa se facilita.

También la Departamentalización en la organización escolar permite atender aspectos particulares de acuerdo a los objetivos y funciones de cada uno, sin perder de vista el objetivo común del Instituto, bajo los principios educativos del SEDET. La interacción entre los departamentos es de mutuo apoyo, no de trabajar de manera aislada, la relación de forma articulada ofrece variedad de alternativas para llevar a cabo eventos educativos dentro de nuestra comunidad y en ocasiones participando en eventos inter-escolares. Así el Departamento de Orientación Educativa, el Departamento de Educación Continua y el de Relaciones Escolares trabajan, aportando la parte que les corresponde, con el Departamento de Apoyo Docente complementando las estrategias de mejoramiento de la calidad educativa en el Instituto.

La Orientación Pedagógica tiene la capacidad y obligación de promover el perfeccionamiento docente, utilizando los resultados de la valoración anual de su desempeño como instrumento indicador de fallas y aciertos.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- DAVIS, Keith y Newstrom, John E., Comportamiento Humano en el Trabajo, Ed. Mc. Graw. Hill., México, 1992.
- 2.- DEBESSE, M. y Mialaret, G., Formación Continua y Educación Permanente, Ed. Oikos-Tav, S.A., Barcelona, 1986.
- 3.- Diccionario de la Lengua Española.- Real Academia Española, Madrid, 1970.
- 4.- GARCIA HOZ, Victor, Principios de Pedagogía Sistemática, Ed. Realp, Madrid, 1960.
- 5.- GARCIA HOZ, Victor, Pedagogía Visible y Educación Invisible, Ed. Rialp, Madrid, 1987.
- 6.- GUTIERREZ SAENZ, Raúl, Introducción a la Didáctica, Ed. Esfinge, México, 1976.
- 7.- NASSIF, R., Pedagogía de Nuestro Tiempo, Ed. Kapelusz, Buenos Aires, 1965.
- 8.- NERICI, Imideo G., Hacia una Didáctica General Dinámica, Ed. Kapelusz, México, 1973.
- 9.- NIETO GIL, Gil, J., La Autoevaluación del Profesor, Ed. Escuela Española, Madrid, 1994.
- 10.- NERVI, Juan Ricardo, Didáctica Normativa y Práctica Docente, Ed. Kapelusz, México, 1985.
- 11.- PLIEGO, Maria, Valores y Autoeducación, Ed. Minos, México, 1994.
- 12.- VAZQUEZ GOMEZ, Gonzalo, El Perfeccionamiento de los Profesores y la Metodología Participativa, Ediciones Universidad de Navarra, S.A., Pamplona, 1976.
- 13.- WEXLEY, K.N. et al., Conducta Organizacional y Psicología del Personal, Compañía Editorial Continental, S.A. de C.V., México, 1990.

INDICE

		PAGINA
1.-	EXORDIO:	
1.1	Exposición de Motivos.	4
1.2	Justificación de un Pedagogo en este trabajo.	5
2.-	CUERPO DEL INFORME:	
2.1	Descripción del trabajo.	11
2.1.1.	Tipo de Institución.	11
2.1.2	Objetivos Generales de la Institución.	13
2.1.2.1	Objetivos de Secciones	25
2.1.2.2	Objetivo Departamentales	26
2.1.3	Funciones y Contenidos.	27
2.1.4	Metodología.	29
2.1.5.	Recursos.	34
2.1.5.1.	Recursos Humanos	34
2.1.5.2.	Recursos Formales.	40
2.1.5.3.	Recursos Materiales.	57
2.2	Valoración Crítica del Trabajo.	59
2.2.1.	Análisis de los Elementos que conforman la Valoración Anual del Docente.	62
2.2.1.1	Entrega Puntual de Programas Desglosados y Condiciones de Exención.	62

2.2.1.2	Asistencia y Puntualidad a Clases.	65
2.2.1.3	Entrega puntual de calificaciones, de Periodo y Calificaciones Finales.	67
2.2.1.4	Eficiencia en las Funciones Docentes.	68
2.2.1.5	Asistencia a Eventos.	71
2.2.1.6	Actualización.	74
2.2.1.7	Autorización de Cátedra Otorgada por la U.N.A.M.	76
2.2.1.8	Identificación con los Objetivos y Organización del INHUMYC.	86
2.2.1.9.	Registro de Firma y Tema de Clase en el Kardex.	77
2.2.1.10	Autoevaluación.	78
2.2.2	Propuesta Pedagógica.	82
2.3	Reflexiones sobre la Disciplina en que se inscribe la Práctica Profesional.	89

3.- COROLARIO:

3.1	Evaluación.	93
3.2	Aparato Crítico.	95

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.