

COL. T
AIR



SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL
UNIDAD 141 GUADALAJARA

✓ **¿ COMO MOTIVAR A LOS DOCENTES
QUE PRESENTAN RESISTENCIA
A REALIZAR UNA PRACTICA
PEDAGOGICA INNOVADORA ?**

PROPUESTA PEDAGOGICA PRESENTADA PARA
OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN
EDUCACION PRIMARIA

JOSE MANUEL SALAZAR QUIROGA

GUADALAJARA, JAL., MAYO DE 1998



MVA-12-VI-2000

DICTAMEN DEL TRABAJO PARA TITULACION

GUADALAJARA, JAL. 26 DE MAYO DE 1998

C. PROFR. (A) JOSE MANUEL SALAZAR QUIROGA
PRESENTE

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes Profesionales de esta Unidad y como resultado del análisis realizado a su trabajo, intitulado: ¿COMO MOTIVAR A LOS DOCENTES QUE PRESENTAN RESISTENCIA A REALIZAR UNA PRACTICA PEDAGOGICA INNOVADORA?

_____, opción
PROPUESTA PEDAGOGICA, a propuesta del asesor pedagógico C.
MTR. VICTOR MANUEL ROSARIO MUÑOZ; manifiesto a usted que reúne

los requisitos académicos establecidos al respecto por la Institución.

Por lo anterior, se dictamina favorablemente su trabajo y se autoriza a presentarlo ante el H. Jurado que se le designará, al solicitar su examen profesional.

ATENTAMENTE
" EDUCAR PARA TRANSFORMAR "



Ofelia Morales

MTRA. OFELIA MORALES ORTIZ
PRESIDENTE DE LA COMISION DE EXAMENES
PROFESIONALES DE LA UNIDAD UPN 141 GUADALAJARA

SECRETARIA DE EDUCACION
DEL ESTADO DE GUADALAJARA
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA
NACIONAL UNIDAD No. 141
GUADALAJARA

DEDICATORIAS

PARA MIS PADRES

A ellos, que por mí han dado todo;
a quienes han hecho de mí un hombre
y me enseñaron el camino de la vida.

PARA MI ESPOSA

A quien tanto me motivó a profundizar
en el camino de enseñar la filosofía de la vida.

PARA MIS HIJOS

Con todo el cariño de un padre que ama
a los suyos y que ama a la superación.

AL MAESTRO MOISES RENE VILLASEÑOR

Quien despertó en mí el interés por
servir a la patria

INDICE

	PAG.
INTRODUCCION.....	01
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	04
1.1. Descripción de la problemática	04
1.2. Análisis de algunos casos de la problemática planteada....	07
1.3. Marco contextual.....	11
1.4. Justificación.....	13
1.5. Objetivos.....	15
II MARCO TEORICO	17
2.1. Marco conceptual.....	17
2.1.1. Resistencia.....	20
2.1.2. El significado de ser maestro.....	24
2.1.3. La innovación.....	25
2.1.4. Las implicaciones de la innovación.....	27
2.1.5. La modernización.....	35
2.1.6. La mediación pedagógica.....	37
2.1.7. Las estrategias de inovación en materia de educación....	38

III PROPUESTA PEDAGOGICA.....	39
3.1. Fundamentación.....	39
3.2. Cómo motivar a los participantes.....	40
3.3. La superación de las barreras.....	44
3.4. La planeación conjunta de experiencias.....	48
3.5. La comprensión de la teoría.....	49
3.6. La comprensión de las técnicas.....	50
3.7. La aplicación de los conocimientos a la práctica docente.....	51
3.8. El desarrollo de habilidades.....	52
3.9. La planeación del seguimiento del taller.....	53
3.10. El cambio de comportamiento en el trabajo.....	54
3.11. Experiencias vividas durante la puesta en práctica de la propuesta.....	57
 CONCLUSIONES	59
 BIBLIOGRAFIA.....	61

INTRODUCCION

La escuela es el núcleo social de una comunidad, en ella los maestros desempeñan un papel importante para el desarrollo económico social y cultural de la misma. Es necesario por lo tanto que el docente conozca las necesidades e inquietudes que giran en derredor de niños jóvenes y adultos, así como de los ancianos del lugar con el propósito de que pueda tener una participación directa pero sobretodo que vaya de acuerdo con los intereses de los habitantes para que exista una interrelación escuela - comunidad.

El maestro se debe a sus alumnos y son ellos quienes deben ocupar el papel central en la tarea de la educación, la obligación del educador es dar a los demás lo mejor de sí mismo y tratar de lograr al máximo el ideal de formar armónicamente todas las facultades de los individuos a los que le corresponde educar.

Sin embargo, para que esto llegue a ser posible, se requiere que el maestro se esté actualizando día tras día ya que la realidad va cambiando y los conocimientos se van transformando con ella. La mentalidad y los intereses de los alumnos han sufrido modificaciones muy marcadas derivadas de los cambios de su entorno, el docente ante tal situación no puede ni debe quedar al margen. Su obligación es prepararse, buscar nuevas formas de que los alumnos puedan acceder a los conocimientos, actualizarse con las teorías educativas que están en boga, abandonar esa pasividad tradicional que tanto daño le hace a la educación y esa labor debe iniciar de inmediato, porque cada día que pasa es tiempo valioso para los niños.

El presente trabajo pretende ser una guía motivacional y una alternativa para lograr en parte el objetivo de que los maestros sean innovadores en su práctica docente, de esa manera, se estructura el trabajo como una propuesta pedagógica

para hacer que los maestros se interesen por buscar nuevas alternativas para que se interesen más por su labor, que se den cuenta de la importancia de su papel como maestros y al crear conciencia de su papel tan trascendente, actúen en consecuencia.

En el primer capítulo del presente trabajo se describe y contextualiza la problemática tal y como el sustentante la percibe, se habla del desinterés de algunos maestros por actualizarse y por mejorar su práctica docente, en ese mismo apartado se incluyen los motivos que guiaron la realización de un trabajo como el que aquí se presenta y se incluyen reflexiones que surgen de la cotidianidad acerca de las posibles causas que ocasionan la pasividad y la labor docente tradicional de los maestros.

En el capítulo primero se incluyen los objetivos que se pretenden alcanzar y se esquematiza la problemática mediante un mapa de problemas.

El capítulo segundo se compone con la información teórica que sustenta y explica el problema, en su mayoría se trata de un marco teórico-conceptual que clarifica el significado de los términos relacionados con la actualización docente; se habla de educación, modernización, mediación pedagógica, el significado de ser maestro y sobre todo de innovación.

El tercer capítulo es la propuesta pedagógica en sí, basada en la organización de talleres estructurados de una manera tal, que inviten a los docentes a prepararse. En este tipo de talleres no se debe dejar nada al azar, porque precisamente lo que hace que muchos docentes se nieguen a asistir a cursos de capacitación y actualización, es la mala preparación de los exponentes, o la baja calidad de los contenidos.

es la mala preparación de los exponentes, o la baja calidad de los contenidos.

Se elige la alternativa del taller y se tratan de abordar todos los aspectos relacionados con su organización y puesta en práctica ya que a juicio del sustentante en eso estriba gran parte del fracaso de los cursos de actualización.

La aportación que aquí se hace ha sido producto de muchos años de trabajo, pero sobre todo por la motivación surgida en un diplomado organizado por la Universidad Pedagógica Nacional, ojalá que la propuesta pedagógica que aquí se expone pueda ser de mucha utilidad a una gran cantidad de docentes interesados en innovar y mejorar su práctica.

I.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.- Descripción de la problemática

La obra educativa aplicada en todas las esferas de la sociedad suele carecer de técnicas especializadas, esto conduce a frenar la evolución progresista de la misma. La experiencia ha demostrado que quienes hemos hecho una reflexión sobre la educación pública de nuestro país llegamos a la conclusión de que la enseñanza que se observa casi en algunas escuelas, sigue siendo mecanicista y presenta obstáculos insuperables para el progreso de los educandos y para el cumplimiento de las normas y leyes que rigen la educación de México, en teoría se afirma que se está avanzando con la aplicación en la práctica docente de las innovaciones que en materia de pedagogía se están dando, pero la realidad se presenta de una forma muy diferente.

Las prácticas tradicionalistas en las que abunda el verbalismo y en donde el maestro es el sabelotodo y el alumno es un receptor pasivo de los conocimientos están presentes por desgracia en casi todas nuestras escuelas, ha llegado a tal este fenómeno, que aún los maestros que se han preocupado por continuar sus estudios en otras instituciones como la Normal Superior o la Universidad Pedagógica Nacional, rara vez demuestran en la práctica lo que aprendieron, al parecer pasaron de noche los estudios o los hicieron únicamente para obtener un documento que les diera más puntos en el escalafón o un nivel más elevado en carrera magisterial.

Esto repercute necesariamente en la preparación de los educandos por que la conducción desde sus primeros años no les permite hacer un razonamiento sobre lo aprendido y conforme avanzan de ciclos o niveles el problema persiste y sus respuestas ante algunas preguntas son vagas e inexactas lo que demuestran que no existe una reflexión sino que mecánicamente aprendieron y en la misma forma responden.

Los alumnos concluyen su educación primaria y es una realidad que no podemos dejar que pase desapercibido el hecho de que en muchos de ellos falta calidad en la preparación, y se debe considerar que ese es el primer eslabón de una larga cadena que termina con la formación de profesionistas que si se forman de manera deficiente no le serán de gran ayuda a nuestro país una vez que se incorporen al mercado de trabajo.

La diversidad de problemas que existe en los distintos grados de la escuela y en la comunidad en general, son los que giran en derredor de la cotidianidad, que en la mayoría de las ocasiones caen en lo rutinario factor que ha limitado durante años el proceso de enseñanza aprendizaje.

Sabemos que la profesión del docente es compleja por eso se necesita que exista un cambio de actitud por parte de quienes ejercen esta noble profesión, con el propósito de mejorar la calidad de la educación para formar alumnos con capacidad de discernir analizar y reflexionar sobre los conocimientos que ellos adquieren y que se verán reflejados en la sociedad a la cual pertenecen.

Los problemas que se suscitan en la práctica educativa son constantes de las alternativas para entender estas situaciones.

Son tres los sujetos que directamente intervienen en el proceso enseñanza-aprendizaje: los maestros, alumnos y padres de familia, por eso es necesario mantener una comunicación constante para poder atender los problemas que se presentan en una forma mas completa.

Es importante que exista una relación estrecha entre los maestros y el comité de la asociación de padres de familia pues ellos son un apoyo importante en el aspecto económico material y social de la misma.

La realidad que prevalece con respecto a muchas escuelas como la que nos ocupa, es la existencia de un mínimo apoyo que se tiene por parte de los padres de familia ya que en la mayoría de los niños provienen de hogares desintegrados y otro viven el problema del alcoholismo, en estas condiciones los alumnos presentan problemas emocionales, de desnutrición, rebeldía.

Si aunado a todo esto se encuentra una forma tradicionalista de trabajar de los maestros, se tiene como consecuencia una educación de muy baja calidad que no garantiza el logro de los propósitos que debe perseguir la acción educativa. Surge entonces la necesidad de interactuar, con las autoridades competentes inmediatas para que unidos ayudemos al desarrollo educativo social y cultural de esta comunidad de la Jarretadera, Municipios de Bahía de Banderas Nayarit.

1.2.- Análisis de algunos casos de la problemática planteada

La resistencia al cambio de estrategias educativas por parte del profesor es una actitud que afecta grandemente al magisterio nacional, problema que mediante un gran esfuerzo el maestro mexicano debe tratar de resolver si es que quiere mejorar su calidad educativa, pero vemos, que son muy pocos los profesores interesados en cambiar su actitud docente y se conforman con lo poco que se aprendió en la normal básica.

Para ilustrar más claramente la problemática que se aborda en el presente trabajo y conocer las opiniones de los profesores, el sustentante utilizó el recurso de la entrevista, la que permite formar una idea más centrada al conocer la forma de pensar de los maestros que en nuestra opinión presentan mayor resistencia al cambio. En esa entrevista que les hizo el propio sustentante, los maestros contestaron lo siguiente:

ENTREVISTA NUMERO UNO

- **Entrevistador:** ¿Maestro, por qué no estudias U.P.N.?

- **Respuesta:** No estoy de acuerdo con el sistema que el gobierno nos proporciona, además yo ya estudié para profesor y creo que mi forma de enseñar es buena pues en la normal que estuve nos enseñaron de verdad.

- **Entrevistador:** ¿En cuál normal estudiaste?
- **Respuesta:** En la de Ciudad Guzmán.
- **Entrevistador:** ¿Cree usted maestro que lo que aprendió en esa normal es suficiente para enseñar correctamente a los alumnos toda la vida.
- **Respuesta:** Pues tal vez no pero yo me he fijado que los que estudian la Universidad Pedagógica todos los días andan nerviosos y desesperados por tanto que les dejan y que además por ser poco el tiempo que se les da para realizarlos los dejan mal y no sirven para nada, los leen, los archivan y nunca los dan a conocer.

ENTREVISTA NUMERO DOS

- **Entrevistador:** ¿Por qué no estudias U.P.N.?
- **Respuesta:** Pues sí entré, estuve dos semestres pero luego me salí porque no me gustó.
- **Entrevistador:** ¿Por qué no te gustó?
- **Respuesta:** Pues empecé a darme cuenta que es lo mismo que ya sabemos es lo mismo que estudié en la normal básica, además he creado una preparatoria y la tengo funcionando de manera particular con la ayuda de algunos maestros que ahí están impartiendo sus cátedras y con el tiempo pienso incorporarla a la S.E.P.

ENTREVISTA NUMERO TRES

- **Entrevistador:** ¿Maestro cuál es la razón por la cual usted no se prepara más mediante un instituto educativo como lo es la U.P.N.?

- **Respuesta:** No le veo el interés al asunto porque nomás me voy a estar matando desvelándome con las tareas, eso es sólo una estrategia del gobierno para mantenernos ocupados y la mayor razón, es que a mí me interesa ganar más dinero con los taxis que administro y con eso de la carrera magisterial tardan mucho en aumentar el sueldo.

- **Entrevistador:** ¿Maestro, por qué no quiere asistir a los cursos de innovación que nos ofrecen algunos talleres pedagógicos con técnicas y estrategias didácticas y de interacción que ahí se comparten.

- **Maestro:** No me dedico por completo a la escuela a mi, al igual que a la maestra me va mejor en el negocio de los taxis si no fuera así tal vez estudiaría U.P.N.

ENTREVISTA NUMERO CUATRO

- **Entrevistador:** ¿Puedo hablar un poco con usted maestro?

- **Maestro:** Tu dirás pá que soy bueno!

- **Entrevistador:** He oído que es usted un buen profesor será porque ha estudiado muchas formas de enseñanza e innovación o porque ya tiene demasiado tiempo en el servicio docente?

- **Maestro:** Bueno lo que pasa es que yo siempre me he estado preparando sólo. Busco información en diferentes folletos libros que me interesan con ideas pedagógicas y a mi siempre me ha ido bien en los exámenes de carrera magisterial por eso es que estoy en el nivel "B" de la línea horizontal de evaluación y me parece bien lo que gano (un poquito mas que los compañeros de aquí), no necesito prepararme tanto.

ENTREVISTA NUMERO CINCO

Entrevistador: ¿Maestro cuanto tiempo hace que terminaste tu normal básica?

Maestro: ¡¡ uuu pos hace como doce años oiga !!

Entrevistador: ¿ Ya te especializaste en alguna materia o asignatura, es decir hiciste Normal Superior u otros estudios que hayas realizado para el beneficio de tu carrera docente ?

Maestro: No "profe" así me he quedado, nomás con la normal básica no me gustan los cursos taller, porque luego hay que exponer y me da miedo hacerlo.

Como se puede observar en las respuestas de los docentes entrevistados, algunos maestros se resisten a seguirse preparando debido a una marcada desmotivación, consideran que las instituciones que ofrecen alternativas de superación y de mejoramiento profesional no les aportarán nada nuevo, algunos docentes han iniciado estudios y los han dejado inconclusos porque según su criterio no han cumplido con sus expectativas.

Lo mismo ha sucedido con los cursos o talleres de actualización que se imparten en la zona escolar ante los que hay una marcada apatía por parte de maestros que se resisten a adoptar una nueva postura ante la realidad educativa actual. Tal es la situación que prevalece en algunos profesores de todo el país, pero para motivos de nuestro trabajo nos limitaremos a analizar el problema en la escuela en la que el sustentante presta su servicio docente.

1.3.- Marco contextual

La escuela en la que se ubicó la presente propuesta se encuentra situada en la comunidad de la Jarretadera, Municipio de Bahía de Banderas, Nayarit, este a su vez colinda con el Estado de Jalisco. En este lugar existen muchos árboles de la Jarretadera, de ahí se deriva su nombre. El clima es cálido principalmente en verano y varía a templado en la época de invierno esta población se ubica a solo 17 kilómetros de la ciudad de Puerto Vallarta Jalisco, su estructura es urbana, cuenta con aproximadamente 7000 habitantes actualmente, los cuales desempeñan diversas actividades; unos se dedican a la agricultura, otros a la ganadería, a la pesca en general, albañilería, pero la actividad más importante es en el trabajo que ofrecen los

hoteles y restaurantes de los dos centros turísticos, de Puerto Vallarta Jalisco y Nuevo Vallarta en el municipio de Bahía de Banderas Nayarit.

Otra característica que esta comunidad presenta es que cuenta con una población flotante por estar enclavada entre dos zonas turísticas como son Puerto Vallarta Jalisco y Nuevo Vallarta Nayarit.

Algunas colonias de esta comunidad todavía no cuentan con todos los servicios como el agua, luz, drenaje, empedrados, etc; a pesar de haber sido fundado este ejido desde el año 1936, siendo presidente Lázaro Cárdenas del Río.

En cuanto al problema de la infraestructura a Jarretadera, le falta aún mucho por desarrollar, actualmente el gobierno estatal se está preocupando por atender algunas necesidades del lugar, sin embargo el fuerte empuje al crecimiento de la población que llega cada día hace difícil una solución definitiva a los problemas, lo que repercute directamente en la educación.

Los servicios sociales que tiene la comunidad son: Correo en forma improvisada, teléfono, un centro de salud, un jardín de niños, dos primarias, una escuela secundaria técnica, un centro de capacitación turística (CECATUR).

Por otra parte, esta florida comunidad presenta un gran porcentaje de población migratoria que llega a este lugar, en busca de mejores oportunidades de trabajo,

experimentan un tiempo, y si se da cuenta de que este pueblo no le favorece la suerte, después de unos meses de permanencia emigran de nuevo hacia mejores horizontes con deseos de mejorar tanto en lo cultural como en lo económico.

Siguiendo con la problematización de la práctica educativa, nos damos cuenta como la comunidad es un agente social global, que influye en los habitantes de ésta, de manera informal y que por razones obvias, tiene vínculos con la escuela es decir, con su equipo docente, el cuál estará siempre a la expectativa, de llevar buena relación con las autoridades de esta comunidad, mucha comunicación con los demás planteles educativos y sus respectivos directivos y colegas de la docencia, para que a través de esto se estructuren planes de trabajo mediante comités, con la finalidad de dar solución a un sin fin de problemas que tiene la comunidad.

1.4.- Justificación

El municipio de Bahía de Banderas Nayarit, se caracteriza en su enseñanza por continuar aplicando técnicas tradicionales esto da como consecuencia un estancamiento en el nivel educativo de las comunidades que lo conforman.

Este hecho evidente llevó al sustentante a analizar la situación problemática anterior y tratar de proponer alternativas con el fin de mejorar la educación no sólo en nuestra región, sino en todo el Estado Nacional y dándonos cuenta de la necesidad que hay de hacerlo, es que se ha emprendido este trabajo en busca de las innovaciones y estrategias educativas en apoyo para subsanar esta problemática de la falta de calidad educativa la cual es debido en gran parte a la resistencia al cambio que muestran un número considerable de docentes.

La reforma educativa que está en marcha, en su afán por modernizar nuestro sistema de enseñanza, nos ha propuesto a los docentes hacer un cambio radical en las técnicas que se aplican en los diferentes niveles, dejar atrás el tradicionalismo en el proceso de enseñanza-aprendizaje para entrar dinámicamente en el mundo de la innovación; para que se formen mejores alumnos, y se beneficie con esto la comunidad, al mejorarse ciudadanos con capacidad y conciencia, preparados intelectual y técnicamente para dedicarse con entrega al mejoramiento y desarrollo económico social y cultural de su patria.

Otros motivos que llevaron al sustentante a interesarse por ese problema son los siguientes: Primeramente, porque se vive y se siente un clima hostil, desagradable, frustrante y opaco, al darnos cuenta lo mal que anda la educación en nuestro campo de acción en nuestra propia escuela y por qué no atrevernos a decir, en nosotros mismos.

En segundo lugar, el motivo que nos lleva a estudiar esta problemática es abordar algunos de las dificultades existentes expuestos en este trabajo y que por consiguiente, se encuentran en esta escuela y en otra parte en la comunidad, de tal manera, que afectan el avance educativo de los alumnos en general.

Entonces, para tratar de dar solución a estos males que aquejan a la educación creo que debemos emprender la labor adecuada al problema que se pretende resolver y así continuar porque después se tendrán que enfrentar otros nuevos retos, ya que las dificultades de la práctica educativa son interminables.

1.5.- Objetivos

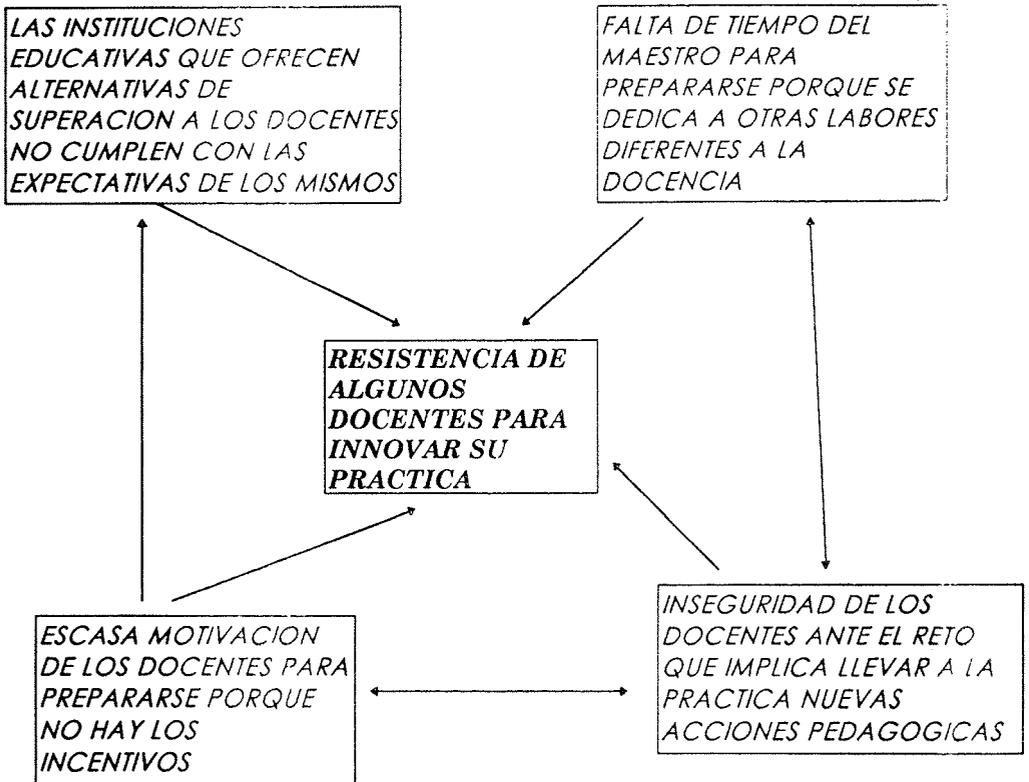
Los propósitos que se pretenden lograr con la presente propuesta pedagógica son los siguientes:

- **Detectar** las causas por las cuales una cantidad considerable de maestros de la escuela en la que labora el sustentante presentan una acentuada resistencia al cambio en su práctica docente

- **Presentar** una argumentación bien fundamentada con el debido respaldo teórico, acerca de la necesidad imperante de cambiar la actitud y la práctica docente porque las condiciones actuales así lo exigen

- **Diseñar** una estrategia de trabajo grupal con docentes mediante la cual se motive a los maestros a innovar su práctica educativa

FIGURA 1
MAPA DE PROBLEMAS



Fuente: Elaborado por el sustentante de acuerdo a la observación y a las entrevistas realizadas con maestros que se niegan a innovar su práctica docente.

II.- MARCO TEORICO

La resistencia al cambio de estrategias educativas por parte del profesor, es pues, el asunto que nos preocupa y nos lleva a realizar este trabajo sobre la problemática que muestra una realidad con resultados negativos para el magisterio y principalmente para los grupos que tienen este tipo de maestros que lejos de buscar innovaciones pedagógicas que les auxilien en el proceso de enseñanza aprendizaje, se sienten conformes con el programa educativo, y tomando en cuenta los programas emergentes de actualización del magisterio, pero que si estos programas contienen en ocasiones algún objetivo o contenido no acorde al medio en el cual se desenvuelve el alumno, tal objetivo no pueda llevarse a la práctica y eso poco le importe al maestro.

Para poder elaborar un adecuado respaldo teórico de la presente propuesta iniciaremos por aclarar y profundizar en el significado de algunos términos que se relacionan con la problemática, lo que se incluye en un apartado clasificado como marco contextual, esos conceptos a los que nos referimos son: Educación, aprendizaje, resistencia, innovación, labor docente, modernización y mediación pedagógica.

2.1.- Marco conceptual

Henry Giroux. en su obra "Teorías de la reproducción y la resistencia" nos muestra como los educadores radicales han insistido en que las funciones

primordiales de la escuela son: " La reproducción de la ideología dominante de forma de conocimiento, y la distribución de las habilidades necesarias para la reproducción de la división del trabajo."(1)

Para los propósitos del presente trabajo analizaremos la escuela como la institución en la cual se lleva a cabo el proceso de la educación sistemática, nos remitimos para ello a las diversas definiciones e implicaciones del término educación:

Hay tantas definiciones de educación como cabezas en el mundo, sin embargo en todas hay puntos comunes que se van a analizar, una de ellas es la siguiente:

Educación: es la acción que persigue el propósito de desarrollar todas las facultades mentales, físicas, intelectuales y morales de individuo, para que pueda incorporarse a la sociedad a la que pertenece.

Pierre Laroux en su recopilación de vocablos y definiciones nos proporciona la siguiente información " La educación es el complemento de la instrucción y la enseñanza es el producto de esta acción. "(2)

(1) Henry Giroux "Teorías de la Reproducción y la resistencia" México 1976 p. 65

(2) Laroux Pierre: Ediciones internacionales S.A., México 1990 p. 377

En las diversas definiciones del término enunciado hay algunos elementos comunes como el de la transmisión de la cultura de las generaciones anteriores a las nuevas generaciones. también hay coincidencia en señalar que existe la educación informal y la formal, entendiendo la primera como el conjunto de conocimientos que el individuo adquiere de manera asistemática, en la familia, con el grupo de amigos en el entorno social en el que se desenvuelve.

En cambio la educación formal es la que proporciona una institución educativa y a diferencia de aquella, ésta obedece a un curriculum previamente establecido con objetivos y propósitos definidos de antemano. En la propuesta que el sustentante pretende abordar se toma como motivo de estudio la educación formal, debido a que en ella uno de los elementos imprescindibles es el docente, el que de acuerdo a la función que le otorgan las nuevas teorías educativas es el facilitador o mediador en el proceso de enseñanza aprendizaje, y es en él en quien recae la responsabilidad de proporcionar a los educandos las experiencias necesarias que le servirán para derivar de ellas el aprendizaje.

Hablamos de la importancia del docente en la educación formal, porque de su actitud en la educación básica depende el rol de los alumnos, cuando un maestro es arbitrario, sus alumnos serán inseguros, en cambio cuando es demasiado tolerante se corre el riesgo de perder el control de los objetivos propuestos. La acción del docente es determinante en la educación, por eso tiene la obligación de estar actualizado y preparado para hacer frente a una realidad educativa cambiante, de lo contrario se puede quedar rezagado y no cumplir con lo que se necesita lograr.

Sin embargo es evidente que muchos docentes se niegan a cambiar, presentan una marcada resistencia ante las innovaciones y prefieren seguir llevando a cabo una práctica tradicional que les da seguridad. Para profundizar en las causas de estas actitudes, vamos a analizar enseguida lo que significa la resistencia.

2.1.1.- Resistencia

Según el diccionario pequeño Larousse ilustrado, resistencia “es algo que se opone a la acción de una fuerza, es una desobediencia una obstinación repulsa” (3)

Pero veamos el tipo de resistencia que nosotros observamos y que en cuanto a lo educativo, da cabida a muchas opiniones, las cuales nos pueden servir de sostén para apoyar que un gran número de maestros aseguran estar en contra del poder dominante que nos proporciona el sistema educativo y que por lo tanto no acepta este grave problema social que nos transmite el estilo de educación proporcionado por la legislación educativa, con su estructura filosófica productivista-economista y que nos deja la honda huella de su mala formación social, dando como consecuencia que el magisterio en general, reniegue del programa curricular ofrecido por la Secretaria de Educación Pública y que el maestro conociendo la profundidad del poder dominante se resiste a obedecer los lineamientos magistrales, que actualmente invitan al docente a las innovaciones pedagógicas, pero que no van cargadas de una filosofía impregnadora de mensajes trascendentales en quienes reciben este tipo de educación.

(3) Diccionario Pequeño Larousse ilustrado Colombia 1992 P.896

Otra definición de resistencia que ofrece una visión interesante es la expuesta por Weor Samael, del Instituto Gnóstico de Antropología A.C. y dice lo siguiente:

" Es la fuerza psíquica del ego, opuesta a la toma de conciencia de todos nuestros defectos psicológicos. Con la resistencia, el ego tiende a salir por la tangente, y postula disculpas para callar o tapar el error. "(4)

Por la resistencia, los sueños se tornan difíciles de interpretar y el conocimiento que se quiere tener sobre sí mismo se torna nublado. Actúa sobre un mecanismo de defensa que trata de omitir errores psicológicos desagradables, para que no se tenga conciencia de ellos, y se continúa en la esclavitud psicológica tomada de la revolución de la dialéctica.

Con esto, nos damos cuenta que si el maestro no va de acuerdo con las imposiciones de un programa establecido por el gobierno, puede ser que se rinda muy poco en su grupo culpando al sistema; pero tal vez el mismo, fuera el problema.

La resistencia es una construcción teórica e ideológica valiosa que proporciona una expectativa importante para el análisis de la relación entre la escuela y la sociedad. Proporciona un medio para atender los medios complejos en los grupos subordinados experimentan el fracaso educacional y señalan nuevos modos de concebir y reestructurar una pedagogía crítica.

(4) Weor Samuel Aun Instituto Gnóstico de Antropología, A.C. Colección THOT: pág 35

" El concepto de resistencia representa más que una fórmula heurística de moda en el lenguaje de la pedagogía radical; representan un modo de discurso que rechaza las explicaciones tradicionales del fracaso en la escuela y del comportamiento de oposición de los terrenos teóricos del funcionalismo. " (5)

Por su parte Henry Giroux en teorías de la reproducción y la resistencia dice que:

" Desde la perspectiva social-radical las escuelas como las instalaciones sólo podrían ser entendidas mediante un análisis de su relación con el estado y la economía " (6)

Las escuelas son esencialmente para la producción de ideologías y experiencias que sostienen a la sociedad dominante, mientras que la teoría de la reproducción cultural de Bordieu comienza con la idea que:

" La lógica del dominio ya sea que se manifieste en las escuelas o en otros sitios sociales, debe ser analizada dentro de un marco teórico, capaz de vincular dialécticamente al sujeto humano ya a las estructuras dominantes (7).

(5) Borddieur "Teorías de la Reproducción y Resistencia" p. 65

(6) Giroux Henry "Antología de Sociedad y Trabajo en la Práctica Docente" SEP-UPN P. 105

(7) Op. Cit. P. 135

La resistencia, la antipatía hacia el mejoramiento educacional por parte de muchos educadores hacen con esto, que nuestro país no logre sobresalir del analfabetismo que sufre todavía a pesar de ser una nación que cuenta con muchas universidades de un estilo educativo a nivel profesional docente; pero que si los egresados de dichos planteles no obtuvieron los conocimientos necesarios, didáctica que se requiere, estudios pedagógicos y todo el campo semántico en cuanto a educación se refiere, no podrá rendir lo suficiente y por consiguiente, tendremos una variable independiente que trae consigo la variable dependiente en donde quedarán asentados los inocentes alumnos que nada tienen de culpa de no haber entendido completamente el contenido educativo que el maestro les haya tratado de enseñar

Si no existiera resistencia al cambio por parte de los docentes, otra sería la realidad de la educación en nuestro país, de hecho, gran parte de los problemas que vive actualmente la sociedad son nada menos que el reflejo de una educación que carece de calidad, entre ellos se pueden mencionar algunos como:

- a) La delincuencia
- b) Drogadicción
- c) Narcotráfico etc.

Pero veamos lo que dice Sánchez Anaya " El proceso de capacitación no ha sido suficiente en cantidad, ni en calidad para lograr que el maestro interiorice los preceptos que la modernización pretende (8)

(8) Martha Oralia Sánchez Anaya "Dificultades del magisterio en tomo a cambios y renovación de la forma educativa actual en Lagos de Moreno Jalisco" SEP-UPN P.P. 20

Se considera que no ha sido suficiente; es cierto pues por lo general, los cursos son solo al principio del año y algunos estados ya no los repiten, y estos cursos de carrera a nivel magisterial si son fructíferos, no tanto para aumentar puntos en el escalafón evaluativo docente, si no que además de brindarnos la oportunidad de conocer las distintas estrategias de enseñanza aprendizaje a los docentes, los beneficiados al final son los educandos.

La educación en este contexto se convierte en tradicional porque sigue enajenada por los viejos patrones establecidos.

Una hipótesis derivada de la anterior es:

Que la preparación profesional de los maestros, los condicionan para que no participen en la modernización: El no mantenerse actualizado, o no tener la preparación de acuerdo a las necesidades que la sociedad requiere, no le permiten realizar un autoanálisis sobre el trabajo que se realiza en el aula.

2.1.2.- El significado de ser maestro

La resistencia al cambio de estrategias tal vez se deba a que los docentes no han valorado en su justa dimensión el significado de ser maestro, vamos enseguida a analizar las implicaciones que tiene esta importantísima labor.

Elsie Rockwell opina al respecto que el ingreso al trabajo docente tiene características particulares que se muestran en esto; la continuidad del mundo

escolar a la ausencia de un periodo como aprendiz de un maestro con experiencia y el relativo aislamiento impuesto por el trabajo en el aula.

" Estas condiciones implican que el maestro en gran medida se forma a si mismo al encontrarle solución a los numerosos problemas del quehacer cotidiano. Ser maestro significa indicar una carrera con una estructura especial. Para ser maestro se necesita estar en la real práctica docente" (9)

En realidad existen pocas relaciones entre lo que estudia en las normales y la cotidianidad que ahí se vive o se lleva a efecto. Ser maestro es apropiarse de los valores evaluados, al maestro, se hace a través de los problemas que se viven a diario en el ámbito educativo.

2.1.3.- La innovación

Innovar es aprender a hacer que el ser humano desarrolle sus habilidades. sepan conocer, procesar una información, no sólo memorizar la clase, sino comprenderla, compartir los conocimientos, con los demás y ser muy feliz. Otra idea clara y eficaz de lo que es la innovación es la siguiente: es una vanguardia educativa de proceso de construcción crítico, reflexivo y de transformación.

Analizando estos conceptos que nos ayudan a investigar como es que está estructurado el magisterio en cuanto a la problemática que existe en la práctica

(9) Elsie Rockwell Ser maestro estudios sobre el trabajo docente México, D.F. 1985 pág.16

docente en las escuelas y otros institutos educativos, el sustentante opina muy especialmente en lo personal, que para mejorar la enseñanza de nuestro pueblo a nivel nacional es necesaria de la innovación en todo momento.

En los últimos quince años, el modelo de la economía política ha ejercido la mayor influencia en las teorías radicales de la enseñanza.

La innovación es en cierta forma, una disciplina que debería tener el rigor científico y que requiere de su pronto análisis profundo mediante la investigación, para mejorar el nivel educativo del alumno mexicano y tomando en cuenta que nuestro país es uno de los muchos países que requieren de innovaciones pedagógicas eficaces y sobresalientes, porque nuestra República necesita salir adelante en su desarrollo cultural en todos los aspectos, ya que en comparación con otros países, México, ocupa en promedio de los niveles de educación un panorama real que corresponde a un segundo grado de primaria con altos porcentajes de analfabetismo real o funcional. Así que urge fomentar en los docentes una actitud de cambio que se refleje en innovaciones pedagógicas que coadyuven al crecimiento de la enseñanza en todos sus ámbitos para un desarrollo más rápido de nuestro país en todas sus dimensiones que necesita la estructura de una sociedad todavía en vías de desarrollo.

De manera que para lograr este objetivo que nos ayude a salir del bache de analfabetismo que México sufre, es necesaria la modernización y para ello definiremos este concepto.

2.1.4.- Las implicaciones de la innovación

En las condiciones actuales de desarrollo científico técnico, donde cada minuto se acumula por la humanidad un caudal enorme de conocimientos científicos y resultados tecnológicos, se debe desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje en una constante actividad creadora, innovadora, para tratar de solucionar la contradicción que existe entre la tendencia a la estabilidad del proceso y el vertiginoso progreso científico técnico.

En estas condiciones el docente en su función creadora debe desarrollar una atmósfera de investigación en la cual se busquen soluciones para transformar dicha contradicción en fuerza impulsora del desarrollo.

El proceso de enseñanza aprendizaje de esta época debe estimular en el alumno su potencial de vitalidad en los aspectos teóricos y prácticos de la inteligencia, en los aspectos de la independencia cognoscitiva, en su disponibilidad hacia los otros, en su compromiso social.

Juan Amos Comenius, Padre de la Didáctica, en el siglo XVII hace la siguiente introducción a su obra Didáctica Magna:

"¿Qué expone? El artificio universal para enseñar a todos todas las cosas. O sea: Modo cierto y exquisito para todas las comunidades, plazas y aldeas de cualquier reino cristiano, de erigir escuelas de tal naturaleza, que la juventud toda, de uno y otro sexo, sin exceptuar a nadie, pueda ser informado en las letras, reformado en las costumbres, educado en la piedad e instruido durante los años de la pubertad en todo aquello que hace relación a esta vida y a la futura, con brevedad, agrado y solidez."

¿Cómo lograr esto en nuestra época? ¿Cómo lograr eficiencia en el proceso enseñanza aprendizaje?

Muchos dirían: optimizando, perfeccionando, aplicando experiencias de avanzada, creando nuevas formas ...

En este trabajo se reflexiona sobre el problema de la innovación didáctica y la necesidad de promover en los grupos de docentes equipos de innovadores como alternativa de trabajo para lograr aproximarnos a un proceso educativo eficiente.

La Didáctica es la ciencia que investiga las leyes del proceso de enseñanza aprendizaje, por lo que debe responder a las exigencias que la práctica sociohistórica impone a la escuela, preparar hombres que se caractericen por:

- **Desarrollo de capacidades** que permitan penetrar en la esencia de los fenómenos que surgen en su entorno.
- **Desarrollo de sólidos conocimientos** vinculados estrechamente con los métodos de **actuación profesional**.
- **Desarrollo de hábitos de trabajo en grupo** y habilidades en la transmisión de sus conocimientos.
- **Desarrollo de habilidades para la proyección estratégica a largo plazo** y para su **rediseño a corto plazo**.

Para lograr lo antes planteado hay que ir estudiando las regularidades que van presentándose en el objeto de estudio de la didáctica e ir introduciendo un conjunto de modificaciones que permitan alcanzar las transformaciones deseadas en los estudiantes, de acuerdo con la época y el nivel de desarrollo del país.

Toda la actividad en el proceso didáctico se puede dividir convencionalmente en **heurística** (creadora, innovadora, conduce al descubrimiento de nuevas vías y formas de enseñanza aprendizaje) y **programable** (algorítmica, que se cumple según determinadas prescripciones y programa)

Para la actividad programable se idea un determinado algoritmo o regla, y para la **heurística** un modelo científico argumentado, o una estrategia de intervención **deliberada** en una parte del proceso.

También pueden resolverse problemas de un plano intermedio, para ello se utiliza una metodología combinada a la hora de proyectar la estrategia de intervención.

Para optar por cualquier posición hay que conocer muy bien el componente del proceso en que se van a introducir transformaciones, hay que conocer sus leyes y relaciones.

Resulta sumamente complejo tratar de innovar cualquier actividad pedagógica simultáneamente en todos sus componentes, atendiendo al carácter eminentemente social y clasistas del proceso, por su dinamismo y complejidad; por lo que se ve más posibilidades de éxito a la solución por fases o por componentes.

El problema actual que ocupa a científicos, ejecutivos y otras personalidades del trabajo educativo, no es sólo la creatividad o el establecimiento de una nueva teoría científica que implica en su acepción más amplia la búsqueda de lo real y completamente nuevo, sino también la innovación.

¿qué entendemos por innovación? La innovación es definida por varios autores, como:

- Proceso de aparición de una nueva forma de conocimiento.

- Portadora de lo nuevo.

- Cambios novedosos en las partes de un proceso.

- Mejoramiento tecnológico.

- Mejoramiento en los métodos y formas de organización en la dirección de un proceso con la consecuente relación que se establece entre estas dos fases

¿Cómo definir innovación didáctica? Podemos plantear que es:

a.- El conjunto de cambios novedosos en uno de los componentes no personales del proceso de enseñanza aprendizaje que aportan nuevas formas de conocimiento, cambios originales en cualquiera de sus partes y en consecuencia traen aparejados una optimización en el logro de los objetivos.

b.- Cambios originales en los métodos, técnicas y formas de organización del proceso de enseñanza aprendizaje que hacen posible el perfeccionamiento de su dirección

Consideramos que la primera definición tiene un carácter más general y reflexionando con profundidad sobre ella pudiéramos aceptar que la segunda está contenida en la primera.

Las causas más habituales para la innovación didáctica son:

- Nuevos descubrimientos científicos y tecnológicos.
- Nuevas o cambiantes necesidades del educando en correspondencia con su época
- Nuevas disposiciones gubernamentales y sociales en general.

En relación con las causas que se presentan así será la respuesta innovadora que se deba dar en el proceso de enseñanza aprendizaje, teniendo en cuenta que dichas causas no son estáticas y que en el avance de la sociedad cada una de ellas en sí misma un sistema dinámico al que se debe dar una respuesta innovadora como núcleo central del trabajo docente.

Para lograr un proceso creador en la didáctica, se debe seleccionar una estrategia explícita de lo nuevo, partiendo del análisis del estado real del objeto que se desea modificar y las alternativas para lograr el estado deseado.

La estrategia puede servir como pauta a lo largo del proceso de desarrollo de la idea innovadora para ir determinando la función que cumplirá lo nuevo y los resultados que se van obteniendo, así como las barreras que van surgiendo y cómo trabajar para transformarlas.

El proceso de desarrollo de la innovación didáctica puede seguir el modelo que se propone a continuación:

- Generación de ideas relacionadas con lo nuevo en el proceso pedagógico.
- Selección preliminar de las ideas básicas y evaluación anticipada de los resultados.
- Análisis de la innovación y proyección de la estrategia de introducción.
- Organización del proceso de introducción.
- Preparación del personal.
- Puesta en práctica de la idea.
- Prueba de resultados.
- Generalización de la innovación.

La innovación resulta imposible sin una previa elaboración de criterios de optimización del proceso de enseñanza aprendizaje. Estos criterios parten de la definición anticipada de lo que deseo alcanzar como resultado del proceso innovador en la enseñanza y sus consecuentes resultados en el aprendizaje.

Sobre la base de los criterios definidos se elaboró la evaluación comparativa de las posibles alternativas innovadoras a aplicar, de acuerdo con el problema a solucionar o área a modificar para seleccionar la mejor.

Toda la teoría del cambio planificado implica que el proceso en sí mismo debe ser sometido a una evaluación constante, de tal manera que los resultados obtenidos puedan ser objeto de una demostración y puedan ser medidos en relación con los objetivos fijados inicialmente.

Las innovaciones didácticas sólo pueden ser evaluadas en relación con los objetivos del sistema educacional al que responden, conocemos mucho más sobre la dinámica del cambio cuando podemos controlar una innovación desde su génesis hasta su plena introducción en la práctica, que cuando la conocemos y estudiamos a posteriori.

Muchas innovaciones han fracasado al ser aplicadas por quienes no las dominan plenamente, por lo que es importante promover la necesidad de la innovación, de la búsqueda de nuevas formas y métodos de enseñanza aprendizaje o del estudio profundo de ellas para que sean aplicadas a situaciones concretas.

Lo fundamental en la organización y dirección del trabajo del profesor para lograr romper con la tendencia a la estabilidad del proceso de enseñanza aprendizaje es:

- La investigación constante, único antídoto contra el caos, la inercia que conduce al inmovilismo científico.
- Aprender a trabajar con nuevos enfoques en el proceso de enseñanza aprendizaje.

- Crear equipos de investigadores a los cuales se les dé la posibilidad de probar alternativas y aplicar innovaciones en el desarrollo del diseño curricular.
- Estudiar profundamente las experiencias e innovaciones realizadas para proyectar estrategias de aplicación.

Se debe crear un ambiente no conformista, lo que es un privilegio de los innovadores.

Concluimos que la teoría y la práctica de la enseñanza aprendizaje fundamentada por cualquiera corriente y escuela pedagógica puede ser mejorada gracias a la reserva de innovaciones de que disponga el docente y ser movilizada en función de las exigencias del medio sociocultural.

2.1.4.- Modernización

En el diccionario enciclopédico de Salvat se define este término como " Acción y efecto de modernizar "; a su vez, significa "dar forma o apariencia moderna de las cosas antiguas, aceptar las ideas o costumbres modernas el que antes no las tenía"(11)

(11) Diccionario Salvat Argentina 1991 p. 454

Pero para entenderlo mejor, tenemos que: modernismo significa " desde hace poco, que ha sucedido recientemente; "dícese que lo que participa de las características más sobresalientes de la época lo que en cualquier tiempo se ha considerado a lo clásico ". Si lo trasladamos al aspecto educativo, se considera que se pretende dar forma moderna a la educación antigua o tradicional; aunque estos aspectos sean de fondo y de calidad. Así, viendo la necesidad existente en el propio universo escolar del sustentante y en todas las demás aulas, así como en la comunidad en general de cambiar nuestra forma de ser primeramente en cuanto al conformismo actual del status educativo y persona.

Hemos decidido cambiar de actitud docente, para dejarnos llevar con el espíritu investigador de los paradigmas necesarios que nos ayuden a mejorar nuestra práctica docente, logrando con esto mayor comprensión de la didáctica y más aún, que la pedagogía nos apoye con sus diversas innovaciones que nos brindan cada día los investigadores del mejoramiento profesional educativo, en éste caso, los mismos maestros de grupo quienes están o debemos estar por elevar la calidad de la educación mexicana.

Héctor Fernández R. por ejemplo, en su libro "Límites y posibilidades de la vinculación con la docencia en la práctica docente", nos muestra un panorama en el cual se refiere a los educadores con muy bajo nivel de capacidad en la docencia cuando dice: " Implícitamente en ésta idea se afirma que el tipo de conocimientos y de enseñanza que brinda el maestro en la actualidad, es una de las causas del bajo rendimiento académico en las escuelas".(12)

(12) Héctor Fernández Límites y posibilidades de la vinculación con la docencia con la investigación. México 1992 p. 34

Según Giroux, muchos estudiantes se resisten a recibir de buena manera el tipo de enseñanza que se ofrece en las escuelas.

Debemos decir entonces que esto es cierto pues si el alumno se da cuenta que el maestro anda fallando en sus metodologías de enseñanza poco le puede importar lo que este trate de enseñar.

2.1.5.- La mediación pedagógica

En el proceso educativo, a los docentes les corresponde desempeñar el papel de mediadores entre el alumno y el objeto de conocimiento, es decir, respetando la forma como el educando construye sus conocimientos, el maestro debe diseñar situaciones de aprendizaje propicias para que sea en mismo sujeto de aprendizaje quien derive sus propias conclusiones.

Una actitud de cambio por parte de los docentes consistiría en convertirse en verdaderos mediadores no es simples reproductores verbalistas del conocimiento o en conductores del alumno al quien la práctica docente tradicional concibe como un individuo pasivo y receptor de conocimientos elaborados.

Una actitud innovadora por parte del docente implica abandonar esos añejos vicios de la educación y ver hacia el futuro tratando de formar alumnos autónomos en la búsqueda y construcción de conocimientos.

2.1.6.- Las estrategias de la innovación en materia de la educación.

Mucha relación guardan entre si, los distintos autores que apoyan y estructuran esta parte del trabajo presentado en cuanto a estar de acuerdo con la resistencia a cambio de estrategias educativas, por parte del profesor es por lo general los nuevos programas de enseñanza ya vienen asignados por la Secretaría de Educación Pública sin tomar en cuenta al profesor o al medio ambiente en que se desenvuelvan a los alumnos; razón por la que el maestro hace caso omiso a las innovaciones o por que realmente no le interese modernizarse pedagógicamente.

Torten Husén opina que: " Una gran parte de la resistencia al cambio viene de que nosotros los expertos, los investigadores a los administradores- les decimos a los educadores que ellos se han equivocado hasta el presente o que deberían seguir nuestros consejos. "(14)

Otro autor, Francisco Gutiérrez nos muestra que la mediación pedagógica se da a través de las alternativas de educación modernas es decir, se podría utilizar lo más importantes de los contenidos educativos de la escuela tradicional y conjugándolo con las innovaciones y estrategias más modernas que llevan surgiendo a través del proceso de investigación, pueda el magisterio mejorar su servicio social para su beneficio común. " Lo alternativo se entreteje y se define, día a día sin tregua con conciencia vigilante. Con una confianza en el futuro, porque de futuros se trata cuando uno compromete su tiempo y su fuerza a un proyecto educativo."(15)

(14) Torsten Husén las estrategias de la innovación en materia de la educación, en UNESCO El tiempo de la innovación t.1. México Sepsetentas, 1975 p.p. 11-15

(15) Francisco Gutiérrez Sentir lo alternativo. México 1986 p. 76

III.- PROPUESTA PEDAGÓGICA PARA MEJORAR LA PRÁCTICA DOCENTE.

3.1.- Fundamentación.

Lo expuesto en el planteamiento del problema y en marco teórico conceptual permitieron al sustentante formarse una idea clara de las causas por las que los docentes no se interesan por mejorar su practica docente, una de las más fuertes es la mala organización de las sesiones de trabajo mediante las que se pretende lograr el propósito de la actualización y la modernización.

Es realmente contradictorio que por una parte se propague la necesidad de prepararse y de estar al día, pero por otra se hacen sesiones de trabajo en las que los exponentes demuestran una escasa preparación y los trabajos se realizan con una organización que deja mucho que desear.

Las expectativas de los docentes que de por sí asisten con cierta renuencia no se ven satisfechas y si aunado a eso le agregamos la falta de incentivos económicos por parte de las autoridades para los maestros que se preparan, el panorama es realmente desalentador, por eso, en la presente propuesta se sugiere rescatar el taller como una forma de trabajo para los cursos de actualización y capacitación.

Pero no se trata simplemente de decir que se va a trabajar con un taller y que se van a abordar tales o cuales contenidos, sino de detectar previamente las necesidades de los maestros y en base a ellas organizar el trabajo para que cumpla con las expectativas.

A continuación se expone la propuesta que el sustentante hace para formar docentes innovadores que se interesen por actualizarse y capacitarse para desempeñar un mejor papel.

3.2.- Cómo motivar a los participantes

El primer requisito para aprender cualquier cosa es la motivación para cambiar, crecer o mejorar, probablemente existe mucha variación en los niveles de motivación dentro de cualquier grupo de individuos. Cuando la motivación simplemente no está presente, el líder del taller debe trabajar para crearla.

Algunas veces la motivación de los participantes se debe a factores impuestos externamente. Los maestros pueden estar motivados para aprender porque se sienten responsables de la aplicación en clase de un cierto plan de estudios. Su trabajo depende muchas veces de la asimilación de las ideas del taller.

Los normalistas se motivan para aprender debido a que pueden obtener una buena calificación o algún tipo de reconocimiento. Pero muchas personas se

motivan para aprender sin, o a pesar de, estos factores externos; realmente están interesadas a mejorar sus habilidades acerca del cuidado y el trato con los niños o en actualizar los programas que se desarrollan para ellos.

El interés por nuevas ideas, así como la voluntad y deseo por adoptarlas, se incrementa cuando la persona cree firmemente que dichas ideas satisfacen y responden a sus necesidades.

La mayoría de los profesionales especializados en programas de atención para niños perciben la necesidad de reforzar la calidad de sus programas mediante el mejoramiento de recursos materiales o técnicos. Sin embargo muchos no perciben la necesidad de alterar sus programas y promover un plan de estudios que sea válido en términos del desarrollo.

De la misma manera, algunos profesionales dedicados a la educación especial son conscientes de la necesidad de crear un "ambiente menos restringido para los niños con los que trabajan, mientras que otros no se encuentran tan convencidos de poder disminuir, exitosamente, las restricciones de sus ambientes al mismo tiempo que se asegure un progreso sistemático en sus metas educativas.

Para las personas encargadas de planear los detalles es importante recordar que estos serán exitosos sólo si son dirigidos hacia la resolución de necesidades.

acordadas.

Algunas veces "estar de acuerdo en la necesidades" puede ser solo una frase que conlleva a metas o ideales que los participantes aceptan: estar de acuerdo en que los niños deben ser participantes activos en su propio aprendizaje; identificar los tipos de experiencias que se deben proporcionar en el salón de clases; desarrollar una definición de educación "abierta"; generar una lista de habilidades de enseñanza etc.

Una vez que los participantes y el capacitador o el líder del taller especifican conjuntamente y se ponen de acuerdo en tales metas y/o definiciones, la tarea puede proceder rápidamente desde la explicación o persuasión hasta la demostración y aplicación.

Si los participantes se resisten al aprendizaje activamente durante el taller o si no están motivados para aplicar las ideas ahí proporcionadas, será necesario explorar en dónde radican las diferencias en actitudes, valores o prioridades. Por ejemplo, si el maestro no parece motivado para aprender acerca de las áreas de trabajo en un taller en el que se trata la estructuración de un salón de clases puede explicarse dicha apatía de diversas maneras: el maestro no hace las mismas suposiciones acerca de estas áreas; no se ha propuesto las mismas metas educativas que el líder del taller; simplemente atribuye diferentes prioridades a las metas; piensa que con las áreas de trabajo en su salón de clases se podrán alcanzar algunas metas a expensas de otras, las cuales, en su escala de valores no vale la pena arriesgar, o cree que aun cuando las áreas de trabajo son benéficas, no vale la pena el trabajo que implican, la inconveniencia n

la interrupción de clases que la reorganización pudiera causar. De esto se desprende que si se identifica con exactitud dónde se dan las diferencias de opinión, se ayudará al líder del taller a responder directamente a las causas de escepticismos o duda de los participantes.

No importa que la identificación de dichas necesidades aparezca antes o durante el curso; lo importante es identificarlas y analizarlas. Cuando se realiza un análisis cuidadoso de los valores y las prioridades que subyacen al taller, así como de los supuestos y las expectativas personales de los participantes, muchas barreras serán derribadas. Los participantes pueden sentirse mal fácilmente, amenazados o no convencidos por el taller, pero también incapaces de externar su insatisfacción.

Un examen cuidadoso y abierto de los distintos valores y prioridades puede ayudarles a describir de manera más precisa donde radican las diferencias de opinión y ajustar sus respuestas de manera más estratégica.

Externar las diferencias de valores también ayudará a los líderes del taller a entender mejor el comportamiento de los participantes y ajustar sus estilos de enseñanza y los planes del taller de acuerdo con esto.

3.3.-La superación de las barreras

Existe varios obstáculos psicológicos para lograr el aprendizaje, aun cuando exista un acuerdo en cuanto a las necesidades. Nuestros "egos" adultos trabajan de una forma misteriosa. Los talleres donde hay participación activa pueden ser muy "amenazantes" para muchos adultos, quienes pueden sentir temor de que sus conocimientos o destrezas sean evaluados o comparados desfavorablemente con otros, o sentirse mal por otras razones.

Los adultos tienen cosas reales que perder, Están propensos a evitar la participación decidida en las actividades educativas cuando sienten que la demostración de cualquier comportamiento "inadecuado" puede llevar a acciones personales desfavorables. Resisten un aprendizaje que puede ser impopular, y no están dispuestos a aplicar un aprendizaje que no sea recompensado.

Los participantes que tienen "algo que perder" pueden ser:

- El maestro (o el asistente educativo) que no sabe por qué fue enviado al taller "Por qué me envían aquí? ¿Acaso soy mal maestro?".
- Los maestros que han estado fuera de la escuela por 15 años: " Yo no he tomado un curso en 15 años. Todos estos maestros jóvenes han estudiado a Piaget en la escuela. Yo ni siquiera recuerdo cómo concentrarme adecuadamente. Estaré quieto y espero que el líder no se fije en mí".

- El coordinador, quien puede sentirse amenazado: "¿Por qué trajeron a este consultor externo? Pensé que era yo el responsable de realizar la capacitación. Sé tanto como ellos, pude haber escrito un libro acerca de la educación abierta".
- El administrador o el maestro que puede sentirse incómodo por dejar trabajo pendiente para poder asistir al taller: "¿Cuándo terminaré mis observaciones de cada niño? Esta noche me tendré que llevar trabajo a casa otra vez. Este sistema educativo nos demanda demasiado. ¡Y aún quieren que apliquemos otro programa!".

En la siguiente lista se presentan las reacciones que pudieran tener algunos de los participantes ante la "autoridad" implícita en un taller:

- ¿Quiénes son ellos para decirme cómo debo hacer mi trabajo? (actitud hostil).
- No existe razón alguna para que yo cambie, por lo tanto no quiero estar aquí (actitud de resistencia).
- Escucharé si realmente ellos tienen algo que decir, y más les vale que sea algo importante (actitud crítica con reservas)
- Creo que esto puede ser interesante, pero he participado en tan malos talleres (actitud de duda).

- Sé que es importante reflexionar acerca de la validez de nuestro programa en términos de desarrollo, pero aún no estoy seguro si este taller va a ser relevante para mi salón de clases (actitud de interés, pero aún escéptica).
- Necesito nuevas ideas. Espero que este taller me sea útil (actitud de esperanza).
- Creo que esta información me servirá a mí y a los niños con quienes estoy trabajando; me gustaría aprender más y "utilizar" todas las ideas (actitud receptiva).

Algunos adultos reaccionarán desfavorablemente a la autoridad implícita en las situaciones escolares y estarán a disgusto al sentirse otra vez como estudiantes; otros, pueden sentir que pierden estatus al participar en un taller, ya que el rol de "participante" puede implicar que son menos experimentados, con algunas deficiencias en los conocimientos, con destreza no desarrolladas, etc. en comparación con el líder del taller.

Como adultos, generalmente la apreciación que tenemos de nosotros mismos es que somos maduros, responsables y competentes, por lo tanto, nos defendemos cuando esta autoimagen se ve amenazada.

Muchas veces, el problema no es sólo que los participantes se sienten "ofendidos" o "amenazados", si no que también puede existir una extraña y dócil actitud de conformismo.

Las experiencias de los participantes en otros talleres, pueden influir en su actitud hacia éstos. En la mayoría de las situaciones académicas, lo más probable es el que el participante ya haya experimentado que al aprendiz no se le trata como adulto porque se le dice "que" aprender y "como" aprenderlo y se espera que compita con otros estudiantes para obtener beneficios por parte del maestro (calificaciones, lugares en clase, credenciales, etc.). La mayoría de los adultos recuerdan estas situaciones cuando participan en un curso o taller. Creen que se espera que ellos escuchen pacientemente, tomen notas, memoricen mensajes verbales (las "palabras clave" que los buenos estudiantes usan en los exámenes). Más aún, creen que se espera que ellos aprendan a un nivel puramente intelectual y verbal: no hablar más que de ciertos tópicos, si acaso escribir acerca de ellos.

La actitud de estos adultos en torno a los talleres o las conferencias, se ve probablemente afectada por las actitudes de los participantes ante este tipo de aprendizaje, así como los éxitos o fracasos previos que experimentaron en otros cursos.

Determinar los distintos sentimientos que un participante tiene acerca de un curso (medios, preocupaciones, actitud hacia la autoridad, etc.) puede ser de vital importancia para la planeación exitosa de una experiencia de aprendizaje. Pueden tomarse pasos específicos antes y durante el taller con el propósito de promover actitudes positivas y contrarrestar actitudes hostiles y de ansiedad o duda en los participantes. Las actividades de apertura de un taller en particular pueden planearse tomando esto en cuenta.

En resumen, dos requisitos para lograr el aprendizaje en un taller son la motivación y una actitud de apertura. El planificador eficiente de un taller tratará por lo menos de evaluar las actitudes, las creencias y las necesidades de los participantes para estructurar la experiencia educativa de acuerdo con ellas. Esto puede hacerse antes de dar al taller o una vez que esté en proceso.

3.4.- La planeación conjunta de experiencias

Otro paso preliminar que debe considerarse en la preparación de un grupo de adultos para desarrollar una experiencia nueva de aprendizaje, consiste en compartir con éstos la estructuración de la experiencia, pidiéndoles, por ejemplo, que escriban sus propios objetivos de aprendizaje, lo cual les permite estructurar su propio aprendizaje de alguna forma.

Si se planea con anticipación una agenda de trabajo, el grupo a quien está dirigido el taller debe tener por lo menos la oportunidad de ser consultado. Se le podrían brindar al grupo de trabajo varias alternativas acerca de cómo realizar las actividades o pedir que ellos mismos preparen ciertas secciones del taller o del curso.

El conocimiento y la aceptación de una agenda de trabajo permitirá a los participantes poder orientarse por sí mismos. Este sentimiento de control sobre el proceso individual de aprendizaje, es especialmente importante para los adultos.

Si es posible, los participantes también podrían involucrarse en planear la estructura global del taller. Si esto no es posible, podrían ayudar a estructurar las reuniones futuras, brindando retroalimentación al final de cada sesión o del taller.

Los adultos tienen sólidas opiniones acerca de cómo aprenden más como individuos. Permitir la participación de los integrantes del taller en la estructuración del trabajo ayudará a que éstos respondan a sus propios estilos de aprendizaje, así como a que cada participante se sienta con más control de la situación.

3.5.-La comprensión de la teoría

Todo aprendizaje tiene lugar dentro del contexto de los valores y conocimientos previamente adquiridos por el estudiante. Por ello, se le debe presentar el nuevo material de tal manera que pueda entender su base teórica y determinar si lo acepta. La mayoría de los adultos demandan una explicación a cualquier situación que provoque cambios en su forma de vida.

Por ejemplo, si las técnicas sugeridas para trabajar en la escuela están basadas en las teorías del aprendizaje y el desarrollo intelectual de Jean Piaget y otros autores y si los participantes no están de acuerdo con esta perspectiva teórica, deben proporcionarse talleres previos con el fin de establecer un acuerdo respecto al marco teórico.

Una vez que se logra un consenso general acerca de la teoría, existe aún la necesidad de que los participantes entiendan el razonamiento teórico específico para que con base en éste se implementen eficientemente las técnicas de enseñanza. Debido a que esto es una parte necesaria para cualquier taller, el diseñador debe tener en cuenta que tampoco se trata de saturar a los participantes con discusiones teóricas. Los conceptos acerca del desarrollo del niño, necesarios para una buena enseñanza o paternidad, no son ni difíciles ni demasiado técnicos.

Sin embargo, algunos adultos necesitarán más fundamentación que otros. Será un reto para el líder o coordinador del grupo establecer el equilibrio adecuado entre darles mucha o poca teoría a los participantes.

3.6.- La comprensión de las técnicas

Aceptar los principios generales del desarrollo del niño, requiere de un examen serio de sus implicaciones para la aplicación de determinadas técnicas de enseñanza. Por ejemplo, una vez que los maestros perciben el papel de las experiencias de clasificación en el desarrollo intelectual, deben entender sus implicaciones para el establecimiento de un programa de educación preescolar

A los participantes se les da la oportunidad de establecer una conexión entre esta noción general y las estrategias específicas para, por ejemplo, arreglar y equipar el salón, planear las actividades o las preguntas que se harán a los niños.

Básicamente, deben notar cómo los principios de desarrollo del niño pueden sugerir un amplio rango de prácticas educativas. Por ello, deben aclararse las distintas relaciones que existan entre los procesos de enseñanza específicos, las técnicas de cuidado del niño o los materiales, y los razonamientos que subyacen a ellos.

3.7.- La aplicación de los conocimientos en la práctica docente

Un paso importante para ir de una posición teórica a la práctica educativa es aplicar las "ideas" a la experiencia personal de los participantes pueden necesitar discutir no sólo las técnicas de "cuestionamiento", que generalmente estimulan a los niños a incrementar la complejidad de su lenguaje hablando, sino también aquellas técnicas que pueden ser apropiadas para su propio salón de clases, el hogar o su centro de trabajo; o después de discutir acerca del aprendizaje activo en general, los participantes pueden necesitar discutir acerca del tipo de "aprendizaje activo" que pueden realizar en sus escuelas, hogares, guarderías, etcétera.

Con frecuencia, en esta etapa del aprendizaje se define un ideal teórico y se analiza la realidad de un escenario en particular; es decir, se compara lo que los participante idealmente quieren que suceda y lo que realmente ocurre en el programa. Es muy probable que estas discrepancias les sugieran los cambios que sea necesario realizar.

3.8.- El desarrollo de habilidades

En algún momento dentro del proceso de aprendizaje, los participantes deberán ser ayudados a hacer una transición que va desde el aprendizaje verbal o intelectual hasta el desarrollo de las habilidades de enseñanza o el cuidado de los niños. Una de las tareas más difíciles de la capacitación es establecer un puente entre "hablar acerca de eso".

Los participantes del taller pueden estar de acuerdo en utilizar nuevas técnicas para el trabajo con niños, pero en su salón de clases generalmente vuelven a caer en los mismos patrones de conducta anteriores con los que se sienten más a gusto, argumentando esto de diferentes maneras:

"Estas técnicas no son apropiadas para mis niños";

"Mi número de alumnos es muy alto para conducir sesiones de planeación"

"Este modelo requiere de mucha energía";

"No es real para los maestros", etc.

La transición de la teoría u objetivos a la práctica, requiere de un ambiente seguro, en donde una falla inicial no sea juzgada, donde exista el ensayo y el error y la inmediata retroalimentación a las observaciones hechas con el fin de crear las condiciones adecuadas para el desarrollo de destrezas.

La práctica durante el taller, que puede realizarse mediante el juego de roles, las simulaciones y el ensayo y error en el salón de demostración, es un paso que tiene suma importancia. Estas experiencias permiten al participante sentirse más cómodo y seguro a la hora de poner en práctica lo aprendido en un escenario "real".

Todos podemos entender la razón por la cual el inicio del entrenamiento de un piloto aviador se efectúa con simuladores o en condiciones favorables (buena visibilidad, buen clima, instrumentos en buen estado, etc.) y pasa de estas condiciones a otras mucho más complejas.

Un piloto requiere de buen juicio, reflejos veloces y una toma de decisiones rápidas. Así es la enseñanza, por lo tanto, no es descabellado pensar en el desarrollo de nuevos juicios, de habilidades en la toma de decisiones rápida y el manejo de técnicas conductuales en el trabajo con niños que requiera de experiencias de aprendizaje estructuradas que permitan la práctica de condiciones que estén bajo control.

3.9.- La planeación del seguimiento del taller

Con el fin de asegurarse de que el deseo y la habilidad para cambiar están respaldados por el compromiso con el cambio, los participantes del taller deben formular con exactitud los pasos a seguir una vez finalizando el taller. Los planes

específicos y bien estructurados tienen mayor probabilidad de aplicarse que los planes vagos y muy generales.

Una falla muy común en los programas de capacitación es que éstos ofrecen “ideas” maravillosas, sin ofrecer un contexto para determinar qué hacer con esas ideas. Los participantes deben ser capaces de desarrollar planes, así como de comprometerse a implementarlos.

3.10.- El cambio del comportamiento en el trabajo

El paso final en el aprendizaje no ocurre dentro del taller, sino después, cuando los participantes regresan a su lugar de trabajo y desarrollan en la clase las ideas y técnicas que aprendieron. El taller más brillantemente planeado y dinámico no producirá por sí mismo el cambio de hábitos.

La fase crítica del trabajo del capacitador empieza cuando el taller acaba. El papel del capacitador consiste en apoyar al personal para que éste realice lo que aprendió.

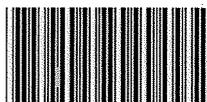
Parte de este papel es brindar retroalimentación. Una necesidad “crítica” que tenemos cuando ejercitamos alguna habilidad es saber “cómo lo estamos haciendo”. Muchas veces, esta retroalimentación aparece cuando la persona nota

resultados "inmediatos", como cuando se presenta una buena respuesta del alumno a la nueva estrategia de enseñanza.

Pero la retroalimentación y el apoyo también deben provenir de fuentes externas, como supervisores, compañeros de trabajo, etc. Este tipo de información debe ser ofrecida tanto formal, por ejemplo, en una evaluación postaller, como informalmente.

Ofrecer retroalimentación es sólo un aspecto del papel que debe desempeñar la persona encargada del desarrollo de los participantes, quien también debe fomentar un clima organizacional que promueva el aprendizaje y la superación de éstos. La necesidad de tal atmósfera de apoyo está bien documentada en numerosos casos: el clima en donde ocurre el aprendizaje, es el producto de un manejo de la organización. Ese clima puede ser favorable o desfavorable...

El clima más favorable para el desarrollo del personal es aquel en el cual los empleados son respetados, su experiencia es valorada, sus ideas utilizadas y sus problemas considerados seriamente. Esto implica la presencia de estilos y procedimientos organizacionales que fomentan la participación y que permiten a los empleados tener cierta "propiedad" en el trabajo de la organización. La necesidad de que el personal sienta "propiedad" en la organización del trabajo, ha sido también investigado en estudios de organizaciones "educativas".



En un estudio acerca de la realización de un proyecto de continuidad en el desarrollo, un programa de cobertura nacional de educación preescolar y elemental, se informó que en los lugares en donde el proyecto de continuidad en el desarrollo fracasó fue en gran medida porque los maestros y administradores de la escuela elemental concibieron al programa como una imposición externa.

Donde el programa se ha implementado con éxito fue en gran parte debido a que los maestros, directores de instituciones y padres de familia sintieron al programa como "propio"; es decir, ellos ayudaron a su creación y tuvieron mucho que ver para el éxito alcanzado. Estos sentimientos de "propiedad" pueden ser creados de muchas maneras.

La amplia participación en la toma de decisiones y en la planeación es fundamental para fomentar ese sentimiento de "propiedad"; maestros, padres de familia, administradores, etc., se sentían más motivados a trabajar en algo que ellos ayudaban a crear.

En resumen, el papel del coordinador del plan de estudios o del capacitador es mantener el interés por un taller y manejar los esfuerzos de capacitación que promueve su organización, para sí crear la sensación de propiedad entre las personas. Es importante comprobar que las cosas marchen bien tanto entre los talleres como durante ellos.

3.11.- Experiencias vividas durante la puesta en práctica de la propuesta

Fomentar actitud de cambio en los docentes no es fácil, máxime cuando los vicios del tradicionalismo en el proceso de enseñanza-aprendizaje están bastante arraigados, sin embargo, cuando el docente está convencido de las ventajas que le proporciona el hecho de buscar nuevas alternativas de trabajo, y los resultados son alentadores, la labor docente toma otra dimensión.

Durante la puesta en práctica de las sugerencias metodológicas que integran la propuesta anterior, al principio se dio una natural resistencia hacia el cambio, los argumentos son los mismos que se han venido manejando en magisterio: que cuánto va a aumentar el sueldo por trabajar de otra manera, hacen como que me pagan, hago como que trabajo, etc.

Ante esa situación se les trató de hacer ver a los docentes que nuestro motivo para cambiar la actitud hacia el trabajo y buscar la realización de una práctica docente innovadora son nuestros alumnos y son ellos quienes menos culpa tienen de los errores que cometen nuestras autoridades o de los errores de nosotros mismos, ante ello se notó cierto cambio de actitud, sobre todo cuando se reflexiona acerca de la formación futura de esos alumnos, que van a ser el día de mañana los médicos y los abogados, los ingenieros y los maestros de nuestra sociedad.

Un detalle que quedó muy claro en el intercambio de experiencias con los docentes, es que muchos de ellos no cambian su práctica docente, no porque no quieren, sino porque se sienten completamente seguros con la forma tradicional de trabajo y desconocen otras formas de trabajar. Cuando este es el caso y los docentes se dan cuenta de que no tienen nada que perder y sí mucho que ganar, y experimentan que no tienen nuevas maneras de llevar adelante su labor, entonces viene una interesante transformación, se empiezan a llevar a cabo actividades novedosas en las que los alumnos aprenden de una forma divertida, con movimiento, con participaciones e interactuando con elementos de su medio ambiente, el mismo entusiasmo de los alumnos contagia a los maestros y el surge el gusto por el trabajo escolar.

Aún en estas situaciones se corre el riesgo de que el cambio de actitud y la práctica docente innovadora no dure mucho, por eso es necesario que exista un punto de enlace entre el maestro de grupo y el consejo técnico o algún asesor para que las dudas que vayan surgiendo a medida que transcurre el tiempo se vayan aclarando.

A lo largo del ciclo escolar hay períodos en los que el entusiasmo de los docentes recae debido a la rutina del trabajo diario, por tal motivo es necesario que se realicen periódicamente reuniones de trabajo en las que existan tres elementos esenciales: proporcionar a los maestros técnicas de trabajo específicas que hayan demostrado ser efectivas, analizar algunos puntos teóricos en que se respalden las prácticas docentes innovadoras y desarrollar sesiones de motivación hacia el trabajo docente.

CONCLUSIONES

En la actualidad, sigue persistiendo en la mayoría de las instituciones educativas la tendencia de algunos docentes a seguir llevando a cabo una práctica basada en el tradicionalismo y caracterizada por el papel del maestro como centro del proceso de enseñanza-aprendizaje el autoritarismo al transmitir los conocimientos y la intolerancia a las críticas y observaciones de los alumnos.

En gran parte esa actitud se debe a que los docentes que llevan a cabo prácticas como la que se ha descrito, no se interesan por transformar su práctica y se muestran renuentes y poco convencidos ante los cursos de actualización y capacitación o por el aprendizaje de nuevas formas de enseñar. Sin embargo esa actitud de renuencia a cambiar su práctica no es privativa de los maestros que no han estudiado, también existen docentes que han realizado alguna especialización o la licenciatura o aún maestría y continúan llevando a cabo prácticas docentes tradicionales.

Muchos maestros se preocupan por asistir a instituciones educativas solamente por los incentivos económicos o escalafonarios, pero en realidad no van convencidos de la importancia que tiene el hecho de que los docentes se preparen cada día para ser mejores y para estar al tanto de los cambios en la realidad en la que están inmersos.

La organización de los talleres de la Secretaría de Educación Pública y dejan mucho que desear a veces por la falta de preparación de los exponentes o por la falta de interés de los docentes por la escasa trascendencia de los contenidos que se abordan.

Es indispensable que la organización de los cursos que tienen como finalidad la capacitación y actualización de los docentes partan de la propia necesidad de los mismos maestros para que mediante ellos se adquieran los elementos necesarios para que el docente pueda realizar una mejor práctica que se refleje en el aprendizaje de los alumnos.

Los cursos y talleres que se imparten a los docentes no tienen la mayoría de las veces un seguimiento adecuado por lo que se pierde el interés y aunque los contenidos son adecuados no hay la retroalimentación necesaria para que las dudas que van surgiendo en la práctica docente se puedan resolver y de esa forma se pueda eficientar el trabajo educativo.

Es importante que se rescate la esencia de organización de los talleres y que éstos sean planeados por los mismos maestros a los que va dirigido partiendo de las mismas necesidades. Solamente de esa manera se lograrán resultados positivos.

BIBLIOGRAFIA

ALTHUSSER Teorías de la reproducción y resistencia, México 1989

AUN Weor Samael Instituto Gnóstico de Antropología A. C., colección thot

BOURDIEUX Teorías de la reproducción y resistencia México 1987

BOWLES Samuel. Teoría de la reproducción y la resistencia en la nueva sociología de la educación en cuadernos políticos núm. 44 Julio-Diciembre 1985 Antología UPN, México p. p. 102-107.

FERNANDEZ R. Héctor; Posibilidades y límites de la vinculación de la docencia con la investigación, Perfiles educativos núm. 61 México CISE, UNAM, 1993.

GIROUX Henry Sociedad y trabajo en la práctica docente Antología de UPN p. p. 102.

GUTIERREZ Francisco. Sentir lo alternativo México 1990

PRIETO Castillo Daniel; La mediación pedagógica México 1986

ROCKWELL, Elsie ser maestro estudios sobre el trabajo Doc. México D.F., 1985 Ediciones el caballito p. p. 16

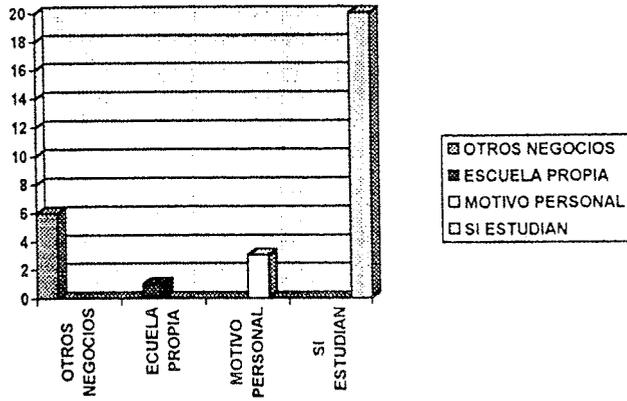
Salvat Diccionario pag. Buscada

SANCHEZ Anaya Martha Oralia Dificultades del magisterio en torno a cambios y renovación de la reforma educativa actual UPN, Lagos de Moreno, Jalisco p. p. 20-.

TORSTEN Husén Las estrategias de la innovación en materia de educación México 1990.

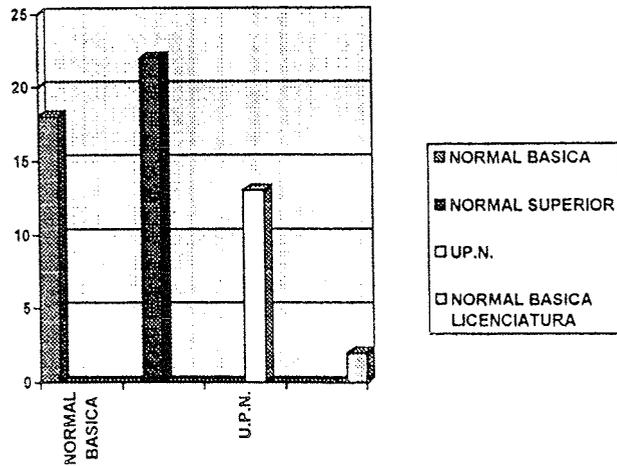
ANEXOS

GRAFICA # 1
ESTADISTICAS DE MAESTROS ENTREVISTADOS QUE SE RESISTEN A
INNOVAR EN LA PRACTICA DOCENTE



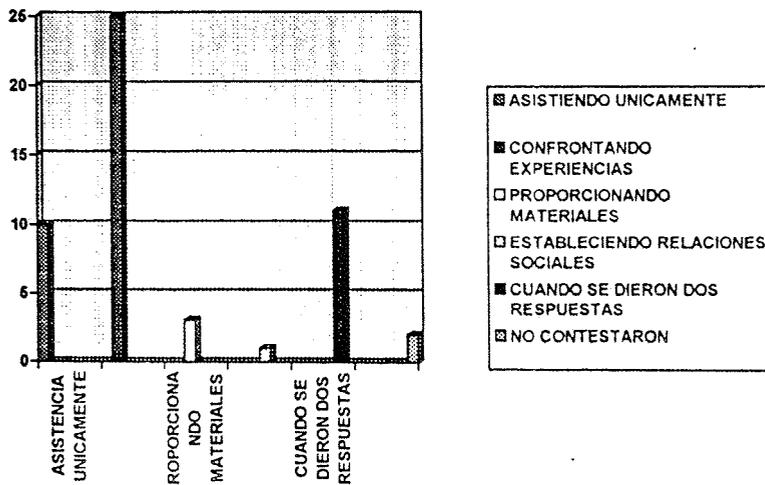
RESPUESTAS

GRAFICA # 2
PREPARACION PROFESIONAL DE MAESTROS ENTREVISTADOS



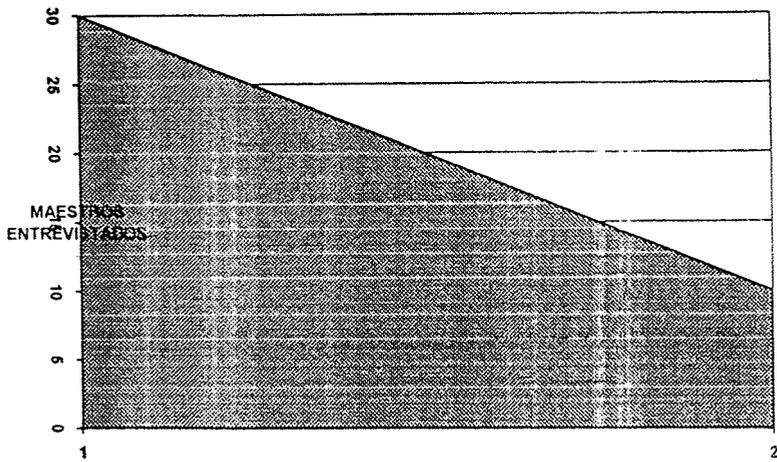
RESPUESTAS

GRAFICA # 3
FORMA EN QUE PARTICIPAN LOS MAESTROS ENTREVISTADOS EN LOS
CURSO DE ACTUALIZACION



RESPUESTAS

GRAFICA # 4



NO LES INTERESA EN GENERAL CAMBIAR DE TECNICA EDUCATIVA