

SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA SEP.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL UPN.

UNIDAD 092 D.F. AJUSCO

DIRECCIÓN DE DOCENCIA.

LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA.

TESINA: LA PERSPECTIVA DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN
BÁSICA EN TORNO A LOS CURSOS NACIONALES DE
ACTUALIZACIÓN DEL PRONAP.

ELABORADA POR EL ALUMNO: BAUDEL FERNANDO CID LOPEZ
CON MATRICULA 98199290, BAJO LA TUTORÍA DE LA MAESTRA
MARÍA GUADALUPE RAMÍREZ MENDOZA.

INDICE.

INTRODUCCIÓN.

Capitulo I: BREVE HISTORIA DE LA ACTUALIZACIÓN EN MEXICO ___ 1

CapituloII: MARCO CONCEPTUAL. _____ 22

A) Concepto de formación.	22
B) Concepto de formación docente.	27
C) Concepto de formación permanente.	31
D) Concepto de actualización.	39
E) Orientaciones para la formación inicial del docente.	44
F) Modelos de formación permanente del profesorado.	52

Capítulo III: EL PROGRAMA NACIONAL PARA LA ACTUALIZACIÓN PERMANENTE DE LOS MAESTROS EN SERVICIO (PRONAP). _____ 63

A) Marco Institucional.	63
B) Operaciones del PRONAP.	67
C) Objetivos.	69
D) Modelo formativo.	70
E) Asesorías.	78
F) La acreditación.	80
G) Acciones de actualización.	81

Capitulo IV: LAS CREENCIAS DE LOS MAESTROS COMO UNA REFERENCIA DE SABER DE LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN. ___ 90

Capítulo V: LAS OPINIONES DE LOS MAESTROS EN TORNO A LOS CURSOS NACIONALES DE ACTUALIZACIÓN. _____ 101

A) Metodología de Investigación.	101
B) Las opiniones de los maestros y su análisis.	103

CONCLUSIONES. _____ 163

BIBLIOGRAFÍA. _____ 170

ANEXOS. _____ 175

INTRODUCCIÓN.

Antes de empezar quiero contarles una anécdota que me recuerda las ideas que me incitaron para realizar este trabajo y adentrarme en este tema de la actualización. Cuando entré a la primaria mi madre siempre me decía que los maestros eran las personas más inteligentes e importantes de nuestra vida y de todo el mundo, pues gracias a su enseñanza podríamos aprender y conocer cosas que nos harían mejores personas para crecer y para ayudar a los demás, así como un doctor, un ingeniero, un licenciado, un científico y por supuesto un maestro; recalcándome siempre que tenía que ponerles mucha atención.

Cursé toda la primaria, luego la secundaria y en esos nueve años, las palabras de mi madre poco a poco se me fueron olvidando, aquella imagen que yo me había forjado del maestro con las palabras de mi madre, como una persona excelsa se derrumbó. Con el transcurso del tiempo y más en la secundaria comencé a observar que muchos de mis maestros no sabían los contenidos que nos tenían que enseñar o a veces sabían, pero que no podían explicarnos de una forma clara lo que debemos conocer y acaban por echarnos la culpa a nosotros por no poder aprender; decían que éramos unos burros, porque no entendíamos, porque no poníamos atención y otras cosas más.

Mi curiosidad rompió el silencio y en una de las tantas clases de matemáticas que tuve en tercero de secundaria, estando yo en el pizarrón y al ver que mi maestro no podía explicarme el procedimiento para realizar una raíz cuadrada y que ni él a veces, estaba seguro de los resultados que íbamos obteniendo; al decirme que yo no sabía lo que estaba haciendo, me volteé y le dije, “maestro no he entendido nada, porque usted no me ha explicado bien, usted en lugar de

entrar al salón a enseñarnos para aprender, entra para confundirnos más. Usted es el maestro, debe de saber cómo se hace, para eso se formó; usted nos reprueba y se enoja con nosotros porque no sabemos, pero parece que el que no sabe es usted,” ¿que acaso sus maestros de escuela no le enseñaron cómo explicar una raíz cuadrada?”

En ese momento, todos mis compañeros del salón se levantaron y empezaron a criticar al maestro, diciéndole “¿para que estudió si no sabe explicar?, debería de regresar con sus maestros de escuela a aprender nuevamente, usted es un mal maestro.” Acorralado, el maestro, me miró fijamente y con lágrimas en sus ojos dirigiéndose sólo a mí me dijo: “no voy a expulsarlo porque no hizo nada malo si eso es su temor, lo único que puedo decirle es que ojalá Dios le dé a usted larga vida, salud y el conocimiento necesario para que en un futuro pueda acercarse a la formación de los maestros y haga algo por ella para que así me comprenda,” en ese momento tocó la campana y salimos al recreo.

Yo estaba aturdido y confundido, pues no podía creer que le había faltado al respeto a mi maestro, a aquel que me había enseñado lo que en ese momento bien o mal sabía, sin embargo prometí disculparme al día siguiente y continué jugando con mis compañeros.

Hoy han transcurrido casi ocho años de aquel suceso y resuenan en mis oídos más que nunca las palabras de aquel maestro; cuando el destino me lleva a hacer este trabajo de indagación. Un trabajo que me permitió acercarme a conocer la formación del maestro y que obedece a mis necesidades profesionales de

titulación y de vida, un trabajo del cual dependen muchas cosas. Relato esta experiencia para explicar cómo me fui acercando a esta temática de la actualización. Los maestros buscan en programas de actualización obtener aquellos elementos que les ayudarán a mejorar su formación, su práctica y por lo tanto el aprendizaje de sus alumnos.

Para poder mejorar la situación profesional de los maestros, la actualización debe aportar, apoyar y ofrecer los nuevos conocimientos y estrategias de los planes y programas de estudio de las diferentes asignaturas que se dan por el avance de las ciencias y las tecnologías educativas, también creemos debe tomar en cuenta las expectativas y necesidades de los docentes que viven día con día el trabajo en el aula, y debe permitir que los maestros puedan aplicar todo lo que se les enseña en ella en su práctica profesional.

Conocer la opinión de los maestros sobre estos cursos, es una referencia importante para saber cómo es concebida la actualización por parte de los maestros de educación básica, pues creemos representa un aspecto de la práctica docente que no se conoce, que pasa desapercibido y que puede ayudar a comprender la actualización del maestro, sus exigencias y lo que le hace falta.

Nuestro trabajo tomó como referencia al PRONAP por ser la más reciente iniciativa de actualización para maestros, tuvo por objetivo primero, conocer este programa, ¿qué ofrece?, ¿cuáles son sus alternativas de estudio, sus acciones, y sus objetivos en torno al mejoramiento de los maestros?.

Después tratamos de analizar este programa sobre la base de sus lineamientos teóricos y metodológicos; pues hay que recordar que son varios los modelos teóricos que existen para abordar la formación de maestros y que recupera el PRONAP.

Hecho esto, tratamos de conocer la opinión de los docentes con relación a los Cursos Nacionales de Actualización que imparte este programa para los maestros de educación básica, opiniones que buscan saber como conciben los maestros a la actualización, las referencias que han obtenido y hasta de las alternativas que dan para mejorarla.

La exposición del trabajo de investigación, se organizó, de la siguiente manera:

El primer capítulo ofrece una breve referencia histórica sobre cómo ha ido evolucionando la actualización en nuestro país, de los años veinte hasta nuestros días; instituciones, fechas, personajes, programas, reformas se manejan en este capítulo.

En el segundo capítulo presentamos, a manera de marco teórico, algunas referencias al tema de la formación y actualización docente, partiendo

primero del concepto de formación, de formación permanente, de la actualización misma y además se da cuenta de las diferentes orientaciones y modelos de la formación inicial y permanente del profesorado.

En el tercer capítulo hicimos un análisis sobre la última y más reciente inciativa de actualización para los maestros de educación básica en México: El Programa Nacional para la Actualización Permanente de los Maestros en Servicio (PRONAP), sus componentes, sus referencias institucionales, la operatividad, sus objetivos, su modelo formativo, y por supuesto sus acciones.

En el cuarto capítulo analizamos desde un punto de vista teórico las creencias de los docentes como un factor de saber de los maestros en torno a los cursos de actualización, la razón por la cual tomamos el concepto de creencia es porque las opiniones de los docentes en torno a esta temática siempre están relacionadas y marcadas con sus experiencias de actualización y con los saberes o creencias que de estas experiencias los maestros han elaborado.

En el quinto capítulo damos a conocer la metodología empleada para acercarnos al conocimiento de las opiniones de un grupo de maestros y se dan a conocer algunas de las opiniones que dieron los maestros en torno a los cursos nacionales de actualización.

CAPITULO I: BREVE HISTORIA DE LA ACTUALIZACIÓN EN MÉXICO.

El tema de actualización es sin lugar a dudas un tema muy importante y necesario para la labor docente, ya que es un medio que ayuda y permite el mejoramiento de la docencia en cuanto a poner al maestro al corriente de las reformas y cambios del sistema educativo que ocurren en un determinado momento y los aportes de la investigación científica

Ahora bien la actualización docente en nuestro país ha tenido un proceso de desarrollo y cambio constante, la cual podremos revisar a continuación a partir de las diferentes políticas del estado mexicano que se han implementado en diferentes momentos de desarrollo del país.

Es conveniente decir que en ocasiones es difícil separar entre formación y actualización docente, de ahí que en algunos momentos se les mencione juntas.

En el periodo posrevolucionario al inicio de los años veintes, surge la necesidad de dar cobertura nacional en materia educativa a toda la población escolar, distribuida a lo largo y ancho del país, de tal manera que todos tuvieran la oportunidad de acceder a los conocimientos y aprendizajes básicos, con la intención de formar ciudadanos preparados y educados para el nuevo desarrollo del país, donde el maestro fuese el encargado de llevar a cabo esta tarea.

Para lo cual fue necesario incorporar a la tarea docente, a un gran número de jóvenes sin más que una vocación hacia la docencia y una incipiente instrucción, para que se dirigieran a todos los rincones del país y así poder llevar a cabo la campaña de alfabetización.

Esta situación plantea la necesidad de ofrecer una formación a los nuevos maestros y actualizar a los maestros que se encontraban en servicio para cumplir con los objetivos previstos.¹

Los ideales de Vasconcelos y su política de acción educativa integral señalaban a la educación como el principal factor para la creación de un nuevo ciudadano y como motor de desarrollo del país y al maestro como el principal factor para la concreción de estos ideales.

En torno a esto se crearon en el transcurso de los años veinte instituciones como las escuelas normales rurales, con el propósito de formar a los maestros que irían al campo; en dichos centros estudiaban jóvenes campesinos, que conocían la problemática del campo, ello facilitaba su arraigo educativo en estas zonas.

De igual forma en la capital del país en el año de 1925, se funda la Escuela Nacional de Maestros, bajo la fusión de las escuelas normales de la dictadura, “con el propósito de ser un magno laboratorio de pedagogía, basado en los postulados más modernos de la ciencia de la educación y orientar las tareas educativas a escala nacional”²

¹ Matute Álvaro. “La Política Educativa de José Vasconcelos”. En Solana Fernando. Historia de la educación pública en México. 1981. p. 166 a 182

² Mejía Raúl. La Escuela que surge de la revolución. En Ibidem. p. 212.

En sus aulas se formaban maestros tanto rurales como urbanos de educación primaria y educadoras para jardines de niños. Ahora bien, así como se necesitó dar formación a los docentes, de igual forma fue necesario actualizar y capacitar a los que ya estaban en servicio, para estos fines se creó las Misiones Culturales; consideradas como escuelas normales ambulantes, las Misiones Culturales tenían el propósito de “capacitar maestros sin más preparación que su buena voluntad de servicio, su celo de misioneros y su calidad de líderes sociales, donde se les ayuda a mejorar su trabajo docente y se propicia el desarrollo integral y armónico de las comunidades rurales mediante la acción de la escuela”³

Se trataba de satisfacer la necesidad de dotar a los maestros que no habían sido formados en escuelas normales o que no habían concluido sus estudios, de herramientas tanto teóricas como metodológicas, que la tarea docente requería a partir de cursillos.

Las misiones culturales estaban formadas por grupos de expertos en su mayoría maestros, inspectores, administradores, investigadores y filósofos; este grupo recorría el país y se reunían en determinados pueblos con los maestros de la región, procurando estudiar los problemas que ellos presentaban y enseñar a los maestros a resolverlos sobre el terreno mismo.

En estos años el maestro era considerado como “un guía social que trabaja por la integración y el desarrollo comunal con programas operantes y vitales para guiar a la comunidad como un todo”⁴

³ Mejía Raúl. “La Escuela que Surge de la Revolución”. Ibidem. p. 208

⁴ Ibidem. p. 209

Estas medidas de formación y actualización docente obedecían a la necesidad de unificar la formación docente, así como la de llevar educación a todos los rincones del país, donde el maestro era remitido para cumplir las exigencias educativas del estado.

Para los años treinta en el transcurso del gobierno cardenista, se continuó de forma más intensiva con la política de formación y actualización de docentes diseñadas en el periodo postrevolucionario, aunque cabe resaltar que el impulso que dio Cárdenas al campo mexicano y la ideología de la educación socialista, hicieron que tales políticas tuvieran orientaciones diferentes.

Como mencionamos antes, el analfabetismo constituía un problema particularmente grave, urgía la preparación de hombres, para lograr una mejor forma de desarrollo del país, problema que se agudizaba en el campo mexicano y que Cárdenas combatiría intensamente.

Debido a la atención que dio Cárdenas al campo mexicano, la educación rural se convirtió en una tarea prioritaria de estos años, al considerarla como la promotora y formadora de los nuevos ciudadanos que la sociedad y el país requerían.

El aliento que dio el cardenismo a la educación y particularmente a la educación rural, sirvió para estimular de igual forma la formación y actualización de los docentes, ya que Cárdenas observaba en ellos un grupo de apoyo potencial muy importante para instrumentar las transformaciones sociales que su gobierno pretendía realizar.

Por ello se incrementó el reclutamiento de maestros para poder llevar acabo esta misión educativa, donde frecuentemente “estos maestros contratados eran campesinos oriundos del lugar donde enseñaban y con un gran arraigo e influencia sobre la población”⁵

La formación docente se intensificó en las escuelas normales rurales bajo la doctrina de la educación socialista, basando su enseñanza en el desarrollo de las capacidades humanas para la realización de actividades u oficios relacionados con la explotación del campo

En lo referente a la actualización magisterial para este momento, se crearon las Escuelas Regionales Campesinas donde además de formar maestros se actualizaba a los docentes rurales con conocimientos prácticos de agricultura y de otros oficios, para que contribuyeran no sólo al crecimiento de la comunidad sino a la del país mismo; además de la creación de otras organizaciones como los Centros de Cooperación Pedagógica y algunos internados indígenas, que fungían al igual que las regionales como centros de capacitación y actualización para maestros.⁶

Las Misiones Culturales fueron la avanzada de la educación rural, preparando maestros y abriendo su paso en las comunidades, también cubrieron una etapa difícil en la difusión de la educación socialista, aunque por su carácter vanguardista en cuanto a lo que enseñaban, fueron consideradas peligrosas por

⁵ Mirón Rosa María. “Cárdenas en el Poder II.” En Pérez Germán. Evolución del Estado Mexicano Reestructuración. Tomo II. Editorial El Caballito México. D.F. 1991. p.271.

⁶ Ibidem. 1991. p. 237 a 275

algunos grupos que se sintieron amenazados en sus intereses, por lo que fueron disueltas en el año de 1938.

Otra medida orientada a la formación y actualización en este periodo fue la creación de las Escuelas Normales Nocturnas, donde se capacitaba y actualizaba a los docentes en servicio con el fin de que no interrumpieran sus actividades docentes.⁷

Estas medidas de formación y actualización docente si bien fueron creadas para mejorar la preparación de los maestros y simultáneamente la del sistema educativo en cuestión, también obedecían a los intereses del estado y a la nueva forma de desarrollo que se estaba dando, donde podemos observar que el maestro es un instrumento al servicio de los intereses políticos y económicos dominantes.

Ahora un pequeño recordatorio: si bien en los años veinte y treinta se dieron importantes políticas orientadas a la formación y actualización de docentes, esto debido a la creciente expansión del sistema educativo y a la necesidad de dar educación a todo el país, misma que se atendió en muchos casos basándose en la contratación de maestros sin más preparación para ejercer esta profesión que la de poseer una mayor instrucción que el resto de la población, además de conocer a la comunidad.

Para los años cuarenta persistía un insuficiente número de docentes así como la falta de preparación de los que ejercían la tarea de enseñanza, por lo que la administración de Avila Camacho pone en marcha un conjunto de políticas para

⁷ Ibidem.p. 237-275

la formación y actualización de los maestros, acordes con las nuevas políticas gubernamentales y el desarrollo que se gestaba en el país.

La política de la Unidad Nacional puesta en marcha por Avila Camacho era “una política de consolidación y equilibrio entre los diversos intereses y grupos sociales encaminada a fortalecer la hegemonía del Estado”⁸ y la incipiente industrialización; metas que dicho sexenio en materia político económico habría de perseguir.

La educación al estar condicionada por esta postura política, tuvo que transformarse, por lo que nació la Escuela de la Unidad Nacional, bajo la consigna de que “en ella se formasen, el hombre y a su vez el trabajador que exigía el desarrollo económico del país, constituida ésta como el eje de la transformación social y de igual forma como propiciadora de la unidad de todos los mexicanos.”⁹

Esta política consideraba a la escuela como: “una escuela ajena a toda influencia extraña, una escuela de amor que fomentara la unidad nacional, que formase la nacionalidad y rechazara cualquier ideología”¹⁰; los maestros eran considerados como promotores directos de esta nueva educación e ideología para así formar a los sujetos que el país requería.

⁸ Puga, Cristina y Ricardo Tirado. “De Avila Camacho a Miguel Alemán”. En Pérez Germán. La evolución del Estado Mexicano. La Consolidación. Tomo III. 1991. p. 44.

⁹ Reyes, Raúl. “El Periodo de Conciliación y Consolidación”. En Solana Frenando. Op. Cit. p. 311

¹⁰ Sotelo, Jesús. “La Educación Socialista”. En Solana, Fernando. Op. Cit. p. 312

Ahora bien de acuerdo con la importancia que tenía para el estado el apoyo del magisterio, en la transmisión y difusión esta nueva ideología, fue necesario intensificar la formación y actualización del magisterio para cumplir los fines que la nueva escuela se planteaba.

Por lo que aparte de los 32 planteles de educación normal donde se preparaba y actualizaba al docente, se crea en 1942 la Escuela Normal Superior con el propósito de “formar a maestros de carrera con un título correspondiente para ejercer su trabajo,”¹¹ además de buscar el reconocimiento social del magisterio y una mejor calidad de su docencia.

Aunado a esto y con la necesidad de actualizar y capacitar a los docentes en servicio se crea en 1945 el Instituto Federal de Capacitación del Magisterio(IFCM), con el propósito de “resolver la capacitación de los maestros en servicio que ejercían sin estudios profesionales sistémicos”¹², con la finalidad de otorgarles el título correspondiente de nivel primaria y evitar así que los maestros abandonasen sus centros de trabajo, además de que se continuaba en la tarea de unificar la formación del magisterio en lo referente a planes, programas y doctrinas educativas.

Los lineamientos de este instituto fueron novedosos, ya que organizó cursos por correspondencia la cual podemos considerar como antecedentes de la educación a distancia; a los maestros se les enviaban lecciones en cuadernillos, los cuales

¹¹ Ibidem.p. 314.

¹² Ibidem. p. 320

tenían que ser resueltos por estos, con el objetivo de lograr su mejoramiento técnico y a la vez dotarlos de los nuevos conocimientos derivados de la ciencia y la tecnología.

A los docentes se les daban cursos intensivos durante los meses de vacaciones, los cuales eran impartidos por especialistas en las diferentes materias. Dada la amplitud de la tarea realizada por el IFCM fue considerada en estos años como “la más grande escuela normal de todo el continente”¹³.

Estas medidas como ya se ha mencionado, no sólo estuvieron relacionadas con la unificación del currículum de las escuelas normales rurales y urbanas, en un intento por lograr la unidad y la igualdad para todos los maestros del país, sino que además se pretendía elevar el nivel de preparación de los profesores con una visión de profesionalidad, ya que se requería de los maestros una formación pedagógica moderna.

Dichas políticas de formación y actualización que significaron importantes avances en la preparación del magisterio en los años cuarenta, se mantuvieron a lo largo de la década de los cincuenta, donde el fantasma de la industrialización seguía marcando el desarrollo económico de la nación; la escuela era considerada como la principal fuente de conocimiento y adiestramiento en técnicas modernas para formar a los sujetos que requería el desarrollo del país y el docente como el principal transmisor de esta enseñanza.

A principios de los años sesenta, se vivía en el país un ambiente de desequilibrio e inestabilidad social y económica que impedía el desarrollo armónico del país;

¹³Ibidem. p. 320

debido a que en la década anterior, la inestabilidad económica y el mal manejo de los recursos por parte de los gobiernos de esos años provocaron que en gran parte del país se generaran vigorosos movimientos sociales de protesta en contra del sistema.

Estas circunstancias orillaron al estado a implementar en estos años una política de estabilización y neutralización basada en el control de los organismos sociales y sindicales del país, por medio de la manipulación de los movimientos de protesta así como mediante el control, además se busco aumentar los sistemas de producción de recursos del país por medio de empresas nacionales y extranjeras para reorientar la economía hacia los caminos de la industrialización. Acciones todas para mantener en orden el desarrollo del país.

La educación para estos años siguió siendo el eje de promoción de los sujetos y a la vez para apoyar el desarrollo del país y al maestro se le veía como un factor imprescindible para cumplir con estos intereses. Se buscaba proporcionar mediante la educación, la capacitación técnica, que hacia falta para alcanzar mayores beneficios en la explotación productiva de nuestros recursos y satisfacer los requerimientos de la industrialización; al respecto López Mateos presidente de la república de estos años, señalaba:

“Será meta que habremos de alcanzar la de proporcionar en nuestro sistema educacional capacitación técnica para el mayor número, y mejoremos constantemente nuestra actual organización de la enseñanza técnica. Para conseguir buen éxito en esta obra tendremos que pedir a nuestros maestros,

todavía mayor esfuerzo, más disciplina, más competencia y mayor fervor en su misión.”¹⁴

Durante estos años se concede especial importancia a la educación técnica, como formación para el trabajo, pero sin desatender la expansión de la educación primaria, por ello siguió procurando a los maestros de una mejor formación en nuevos métodos pedagógicos, congruentes con el desarrollo del país, con la intención de encontrar en el maestro la ayuda que el sistema necesitaba.

Con la implantación del Plan para el Mejoramiento y la Expansión Educativa (Plan de once años) en 1959, se iniciaron reformas para expandir la educación primaria y para ello era tarea esencial contar con un número suficiente de maestros bien preparados, por lo que la tarea de formación y actualización del magisterio no disminuyó, sino por el contrario los esfuerzos en torno a ella se incrementaron.

Por tal motivo se iniciaron obras importantes de ampliación y acondicionamiento de las escuelas normales así como de la Escuela Normal Superior de México, asimismo se crearon los Centros Regionales de Enseñanza docente, para la formación y capacitación de un mayor número de maestros que ejercían sin título; medidas tomadas con la pretensión de mejorar y profesionalizar al maestro mexicano.¹⁵

¹⁴ Caballero, Arquímedes y Medrano, Salvador. “El Segundo Periodo de Torres Bodet 1958-1960.” En Solana. Op. Cit. p.360

¹⁵Ibidem. p. 360 a 402.

En lo referente a la actualización magisterial hubo reformas importantes, una de ellas fue con relación al IFCM, ya que se decidió en el año 1971, darle un nuevo enfoque a sus actividades.

El IFCM fue integrado a la Subsecretaría de Educación Primaria y Normal, creada esta última con la modernización y reestructuración orgánica que sufrió la SEP en 1970, y más tarde este instituto se transforma en la Dirección General de Mejoramiento Profesional del Magisterio (DGMPM).

La DGMPM tenía la misión de “orientar y promover el mejoramiento y la calidad del trabajo docente de los maestros de los diversos niveles del sistema educativo nacional.”¹⁶ Con este fin procuraba la actualización del magisterio en servicio.

Dicha institución atendió a los maestros sin título, impartió cursos de actualización en materia pedagógica y científica, para que estos pudieran obtener su título de maestro en educación primaria, además de mejorarlos profesionalmente.

Para poder realizar esta función se llevó a cabo un extenso programa nacional de seminarios, mesas redondas, juntas académicas sobre diversos temas educativos.

Con la reforma del plan de estudios de educación normal en 1975, se incrementa a siete años la educación normal incluidos los tres años de educación secundaria; con ello el normalista al egresar contaba también con el grado de bachiller.

¹⁶ Curiel, Martha.” La Educación Normal”. En Solana Fernando. Op. Cit. p.462.

Ese mismo año da inicio el primer Programa de Actualización y Mejoramiento del Magisterio a cargo de la DGMPM, que permitía al profesorado en servicio aspirar a la licenciatura en educación por medio de cursos abiertos complementados con talleres de verano; “tales cursos permiten a dichos maestros incrementar su nivel académico y dominar nuevas técnicas y conocimientos, además de obtener mejoras económicas ameritando a cada grado acreditado un aumento salarial”¹⁷, lo cual contribuyó a mejorar la situación personal y laboral de los docentes.

Asimismo se facultó a la Dirección de Educación Normal de la SEP organizar e impartir cursos de licenciatura en educación preescolar y primaria, donde para ingresar a la licenciatura era necesario acreditar estudios completos de normal para profesor de educación preescolar o primaria. Por dichos estudios igualmente, los docentes reciben un estímulo económico que se incorporaba a su sueldo regular.

Para el año de 1978 y debido a la rápida expansión del sistema educativo nacional la DGMPM se transforma en la Dirección General de Capacitación y Mejoramiento Profesional del Magisterio (DGCMPM), con el propósito de complementar y mejorar de forma constante la formación del magisterio en los diversos niveles del sistema nacional.

La DGCMPM, tenía la función de llevar a cabo acciones de actualización para los docentes, por lo que desde esta dirección se abre un Programa nacional de formación y actualización con la intención de “mejorar a los docentes con

¹⁷ González, Arturo. “Los Años Recientes 1964-1976”. En Solana Fernando. Op. Cit. p.420

conocimientos pedagógicos así como actividades de estrategia al nivel de licenciaturas de preescolar, primaria y secundaria.”¹⁸

Para ese mismo año en respuesta a las demandas del SNTE que buscaba la tan ansiada profesionalización, se crea la Universidad Pedagógica Nacional, con el propósito de “favorecer el desarrollo profesional de los docentes en conocimientos de investigación, pedagogía, psicología y gestión educativa”¹⁹

Sobre esta institución el SNTE y la SEP tenían diferente proyecto, mientras el sindicato de maestros incluía a esta universidad como parte de la red de escuelas normales, la SEP consideraba un proyecto de universidad pequeña con un crecimiento perfectamente planeado y operando de manera distinta a las normales, donde se ofrecerían diferentes licenciaturas las cuales pudieran ser cursadas por todos aquellos interesados que hubieran terminado el nivel medio superior.

Finalmente la Unidad Ajusco de la UPN correspondió al proyecto de la SEP para ofertar licenciaturas en sistema escolarizado, mientras que las otras unidades distribuidas en todo el DF, fueron utilizadas por medio de un sistema de educación a distancia, ofrecían la licenciatura en Educación Primaria a los maestros en servicio, que años atrás habían cursado los estudios de educación normal, dichos estudios se realizaban a través de un sistema de educación a distancia.

¹⁸ Arnaut, Alberto. Historia de una Profesión, los maestros de educación primaria 1887-1994. México. Editorial Flacso. 1994. p.389

¹⁹ Tatto ,Teresa y Eduardo Vélez. “Iniciativas para el cambio en la formación de maestros: el caso de México”. En Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. Volumen. xxix. Numero 3 y 4. 1995. p.27

Un año después en 1979, fueron transferidas a la UPN, las licenciaturas que ofertaba la DGCMPPM, con el propósito de profesionalizar y actualizar al magisterio en servicio.

A principios de los años ochenta, el magisterio pasaba por una profunda crisis²⁰ la cual también afectaba a la formación de maestros, por lo que se exigía, no sólo la renovación de los planes y programas de estudio, sino también de que estos fueran a nivel licenciatura con el fin de profesionalizar al magisterio y a su vez mejorar sus condiciones de trabajo.

En el año de 1984 se elevan a nivel licenciatura los estudios de educación normal para maestros de preescolar y primaria para mejorar la calidad de la educación mediante la profesionalización del magisterio.²¹

En relación con la capacitación y actualización del magisterio en servicio, se crean, los Centros de Actualización para Maestros con el objeto de “adaptar al maestro a los cambios producidos por las diferentes reformas educativa y las transformaciones de desarrollo del país”²² proporcionándoles conocimientos sobre pedagogía y actualización en contenidos curriculares. A los maestros que realizaban estos cursos o diplomados, se les otorgaban como recompensa beneficios en su salario y puntos dentro del escalafón escolar.

²⁰ La crisis que había en estos años en el plano magisterial, se debía a los desfases y retrocesos de los planes y programas de formación magisterial, a las condiciones deplorables del trabajo docente, a los bajos salarios y a la falta de plazas para realizar su trabajo. Para mayor información en el libro de Enrique Ávila Carrillo Humberto Martínez Brizuela. Historia del movimiento magisterial 1910-1989 democracia y salario. México. Editorial Quinto Sol. 1990.

²¹ Esta medida también contribuyó a frenar el crecimiento de la matrícula en las escuelas normales y adecuar la oferta a la demanda de maestros.

²² Tatto, María y Eduardo Vélez. Op. Cit. p. 24

Otro momento importante de la historia en la formación docente, se da en el sexenio del presidente Carlos Salinas de Gortari, periodo durante el cual se impulsa en gran medida la actualización de los docentes de acuerdo con las reformas educativas que se estaban llevando a cabo.

Se señalaba la necesidad de preparar a los hombres y las mujeres que la nación necesita para impulsar el desarrollo del país. En 1992 se crea el Programa para la Modernización Educativa, donde se estipula que la tarea central en materia educativa de este gobierno será “asegurar calidad y cobertura en materia educativa”²³

La intención de este programa radicaba en transformar al sistema educativo basándose en su modernización entendiéndose esto como “un sistema más participativo, eficiente y de mejor calidad”²⁴, para ello se propuso la renovación de los métodos de enseñanza, de los planes y programas de estudio y también de mejora las condiciones académicas y laborales de los docentes.

Para concretar las acciones propuestas en el Programa para la Modernización Educativa, se firma en 1993 el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, acuerdo que se acordó por la SEP, los gobiernos estatales y el SNTE.

²³ Poder Ejecutivo Federal. SEP. Programa para la Modernización Educativa. 1992 p. 11

²⁴ Poder Ejecutivo Federal. SEP. Programa para la Modernización Educativa 1989-1995. p. 13

Los lineamientos prioritarios de este Acuerdo establecen la modernización de la educación básica, considerada como la base primordial de preparación de los sujetos en todo país.

Dentro de este Acuerdo entre otras cosas, se plasmaba la idea de conformar un Sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional para maestros de educación básica, ya que los maestros son considerados dentro de los planteamientos de la modernización educativa, como los promotores del cambio educativo, ellos son los encargados de construir la nueva escuela de la reforma educativa.

Dentro del Acuerdo, un apartado importante está referido a la revalorización del magisterio, con este fin se crea el programa de Carrera Magisterial, definido éste como “un sistema de promoción horizontal de escalafón para elevar el estatus de la fuerza docente y a la vez contribuir a mejorar la calidad de la educación”²⁵

La carrera magisterial está orientada al desplazamiento del criterio de antigüedad, considerado como el único criterio para la promoción y/o incremento del salario por uno de desarrollo profesional y mejoramiento de desempeño en el aula.

Otro de los propósitos fundamentales de la Carrera Magisterial era estimular la actualización docente, sobre todo en relación “al conocimiento de los cambios curriculares y el estudio tanto de programas como de cursos de desarrollo

²⁵ Segura, Felipe. “La evaluación del desempeño docente ante la Carrera Magisterial”. En Revista de la escuela y del maestro. Volumen I. Numero II. 1994. p. 41

profesional”²⁶, para ello se otorga a los maestros puntajes que aunados a factores como desempeño docente, superación profesional, antigüedad, permitirían mejorar la situación laboral y económica.

Con la reforma de los planes y programas de la educación básica, se hacía necesario actualizar a los docentes en dichos cambios, para ello la SEP empezó a lanzar varios programas de actualización docente, uno de ellos es el conocido como el Programa Emergente de Actualización del Magisterio (PEAM). Este programa tenía como objetivo darles a conocer a los maestros, los nuevos programas, contenidos curriculares y los nuevos enfoques propuestos para su enseñanza, con lo que se buscaba fortalecer en el corto plazo el nivel de conocimientos de los profesores y por ende mejorar el trabajo cotidiano en la escuela.

Otro programa que se creó para fortalecer la actualización de los maestros, pero que funcionaba de manera relativamente independiente de la SEP es el Programa para Abatir el Rezago Educativo (PARE), el cual tenía como objetivo “proporcionar educación a las poblaciones marginadas mediante el establecimiento de infraestructuras, materiales educativos para el salón de clases y bibliotecas, cursos para maestros y administradores (directores y supervisores), así como incentivos para aquellos que trabajan en las áreas marginadas”.²⁷

Con este programa se pretendía no sólo apoyar al docente en servicio, sino también mejorar la calidad de la educación, aunque a diferencia del PEAM, este

²⁶ *Ibíd.* p. 42.

²⁷ Totto, María y Eduardo Vélez. *Op. Cit.* p. 27

programa era auspiciado por el CONAFE, a través de sus grupos de coordinación estatal y mediante un préstamo del Banco Mundial.

Aunado a las iniciativas oficiales surgen por parte de instituciones privadas, propuestas alternativas para la formación de maestros, uno de ellos es El Programa de Investigación Educativa y Docencia, del Centro de Estudios Educativos (CEE) y de la Secretaría de Educación, Cultura y Recreación del Estado de Guanajuato (SECyR), el cual “fue desarrollado por investigadores de la CEE y adaptado como un programa de actualización y capacitación para maestros en servicio, desarrollando estrategias para ayudar a los maestros a satisfacer las necesidades educativas de las comunidades rurales del estado.”²⁸ Este programa contribuyó al mejoramiento de la docencia en el estado de Guanajuato en particular y del sistema educativo nacional en general.

En el año de 1994, la SEP y el SNTE establecen los criterios para desarrollar el Programa Nacional de Actualización de Maestros de Educación Básica (PRONAP), posteriormente el 17 de enero de 1995 la SEP y el SNTE signaron el convenio de ejecución y seguimiento del PRONAP, cuyo objetivo principal es “dar a los profesores que atienden este nivel educativo la oportunidad organizada, sistemática y flexible de renovar y mejorar sus competencias profesionales”.²⁹

El PRONAP comprende diversas acciones para elevar la calidad de la enseñanza “mediante un proceso de mejoramiento continuo del trabajo de los maestros así

²⁸ Ibidem. p. 28

²⁹ SEP. “PRONAP”. En Revista Cero en conducta. 1996. p. 42

como la renovación de sus conocimientos y competencias didácticas”³⁰, operando en las entidades federativas a través de instancias estatales de actualización y de los centros de maestros; con la finalidad de que los maestros puedan enfrentar los cambios curriculares y ponerse al día respecto a los avances de las ciencias de la educación.

La creación del PRONAP como programa de actualización encuentra su sustento en la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, donde se establece que los maestros desarrollen sus capacidades profesionales, se actualicen en los enfoques y contenidos de los nuevos programas de estudios como se establece en el Plan en el punto 3.3 titulado: La formación, actualización y superación de maestros y directivos, en el que se señala:

“La actividad más amplia ha de concentrarse en la operación de un programa de actualización destinado al personal en servicio de los tres niveles de educación básica, la función inicial del programa será la de facilitar el conocimiento de los contenidos y enfoques de los nuevos planes de estudio, así como de promover la utilización de los nuevos métodos, formas y recursos didácticos congruentes con los propósitos formativos del currículum.”³¹

En el plan también se contempla la creación de un mínimo de 500 centros de maestros a escala nacional, que debía de contar con espacios de trabajo y los recursos necesarios para la actualización. De acuerdo con ello en 1996 surgen los Centros de Maestros aunque en un número mucho menor que el

³⁰ *Ibíd.* p. 43

³¹ Poder Ejecutivo Federal. Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000. México. SEP, 1995

originalmente previsto (283 centros),³² como apoyo a la actualización y capacitación del magisterio; dependiendo estos centros de la Subsecretaría de servicios educativos y de la Dirección de Actualización Magisterial.

En el Programa Nacional de Educación 2001-2006 y siguiendo la línea de actualización magisterial se señala que para superar los problemas que enfrenta la educación “es necesario contar con un docente que además de poseer un dominio cabal de su materia, alcance una autonomía profesional, que le permita tomar decisiones informadas y de manejar su propia formación permanente”³³

Para alcanzar estos fines la Subsecretaria de servicios educativos del DF plantea como objetivo “fortalecer las competencias y habilidades profesionales de los maestros mediante acciones pertinentes de educación continua y que corresponde a la Dirección de Actualización y Centros de Maestros (DAyCM), de la Dirección General de Extensión Educativa instrumentar las acciones necesarias para llevar a cabo este logro.”³⁴

Por lo que la D AyCM, se le confiere la misión de “fomentar entre los docentes la participación en acciones de actualización que promuevan las competencias básicas para la enseñanza y el aprendizaje, que permitan acceder a la cultura, la formación, la tecnología además de continuar aprendiendo a fin de ponerlas en práctica en su quehacer profesional.”³⁵

³² Hoy existen aproximadamente 523 centros en todo el país.

³³ Poder Ejecutivo Federal. . Programa Nacional de Educación 2001-2006. México. SEP, 2001

³⁴ Poder Ejecutivo Federal. Programa Nacional de Educación 2001-2006. México. SEP, 2001

³⁵ Ibid.

Corresponde a la Subdirección de Actualización coordinar el diseño y operación de estrategias de actualización, tales como: los Talleres Generales de Actualización (TGA), los Cursos Nacionales de Actualización y los cursos propios de cada entidad llamados cursos estatales; vinculadas con el PRONAP. Con estas acciones se pretende mejorar y perfeccionar al docente para contribuir al desarrollo integral de la educación y del país. En el capítulo tercero hablaremos con mayor extensión del PRONAP.

Con este breve panorama histórico de la formación docente, hemos tratado de presentar la visión que ha tenido el estado mexicano con respecto a la actualización de los docentes y la importancia que otorga a esta tarea para contar con la participación del magisterio en el desarrollo y progreso del país. Aunque nos falta indagar ¿cuál es la visión que el maestro de educación básica tiene con respecto a la actualización? Pregunta a la cual se pretende dar respuesta en el capítulo 5 de este trabajo, por lo que a continuación se revisarán algunos conceptos que permitirán la comprensión de la problemática que nos ocupa.

CAPITULO 2: MARCO CONCEPTUAL

Al ser nuestro tema central de investigación la perspectiva de los maestros en relación a los cursos de actualización para nosotros resulta imprescindible definir el concepto mismo de actualización docente, esto porque se trata de buscar la base de donde partimos para poder desarrollar la temática que queremos investigar.

Sin embargo, si bien es muy importante para nosotros definir este concepto, antes es necesario hacer una pequeña referencia a otros conceptos, como: formación, formación docente y formación permanente del docente, conceptos que además de guardar relación con el concepto de actualización docente, nos permitirán argumentar nuestro trabajo y darnos una mayor claridad y entendimiento sobre la problemática de la actualización de los docentes.

A continuación pasaremos a revisar de forma breve el concepto de formación.

A- Concepto de formación.

Hablar del término formación es hablar de un concepto polisémico, que se relaciona con un sin número de temáticas y cuestiones, las cuales se les puede dar un determinado sentido u orientación a partir del concepto de formación que se sostenga.

Una de estas temáticas con las cuales se le relaciona es precisamente, aquella que tiene que ver con el hombre mismo, dado que a la formación se le atribuye un papel muy importante para el desarrollo y progreso del hombre a lo largo de toda su vida; es por ello que creemos necesario profundizar un poco más en torno a la idea de formación.

Remitiéndonos a la idea básica de formación, encontramos en el Diccionario de la Lengua Española (1984) que el término formación es definido como “Acción o efecto de formar o formarse,”¹ esta definición que si bien puede referirse a un sin número de cosas o situaciones muy variadas, en relación con el hombre, sólo puede significar en el más amplio sentido de la palabra la ocasión que tiene el hombre de formar ó dar forma.

Existen otras definiciones de formación que nos puede detallar un poco más esta idea, por ejemplo; En el Diccionario Enciclopédico Grijalbo (1986), la formación se entiende como “Un proceso por el cual se intenta desarrollar la personalidad globalmente y de forma integradora según las exigencias de la vida”.²

En esta definición se puede observar que mediante la formación, el hombre busca desarrollar de manera general y completa su personalidad, según las necesidades de vida que tenga.

¹ Real Academia Española, Diccionario Tomo I, 1992. p. 657

² Grijalbo. Diccionario Enciclopédico. 1986. p. 92.

Por su parte, el docente e investigador Gilles Ferry en su libro titulado “El Trayecto de la formación” señala que la formación es “un proceso de desarrollo individual tendiente a adquirir o perfeccionar capacidades; capacidades de sentir de actuar de imaginar, de pensar, de comprender y de utilizar el cuerpo y se relacionan con roles, tareas o formas de vida a las cuales dan sentido”³

Esta definición sitúa a la formación como un proceso de constitución de la personalidad humana, integrada por todas aquellas capacidades y cualidades que necesitan ser desarrolladas o aprendidas de acuerdo con lo que el hombre realiza o desea realizar a lo largo de la vida.

Para Ferry, este proceso de formación supone, “un proceso de desarrollo y de estructuración de la persona que lo lleva a cabo bajo el doble efecto de una maduración interna y de posibilidades de aprendizajes, de reencuentros y de experiencias,”⁴ que el hombre busca en su paso por la vida; por este motivo se dice que es el sujeto el que se forma a sí mismo, no lo forman.

Con esta idea se puede ver que el proceso de formación permite el desarrollo y la estructuración de la persona, en la medida en que el hombre va obteniendo aprendizajes, saberes e ideas que la experiencia le va dejando a través de la interacción con lo que lo rodea.

Ahora bien este proceso de formación que Ferry caracteriza como “un trabajo sobre sí mismo, libremente imaginado, deseado y perseguido, realizado a través

³ Ferry, Gilles. El Trayecto de la Formación. México. Paidós.1987, g. 52.

⁴ Ibidem. p, 50

de medios que se ofrecen o que uno mismo se procura.”⁵ Pero este proceso de formación no se desarrolla en solitario, sino a través de interacciones e integraciones con ciertos grupos, los cuales imponen ciertos requisitos sociales que permiten orientar y estructurar el proceso.

Es decir, ninguna persona se forma sólo por sus propios medios, el ser humano siempre necesita de mediaciones que orienten su proceso de formación en determinado tiempo o circunstancias, estos mediadores pueden ser otros docentes, los padres de familia, las instituciones etc.

De acuerdo con este autor, la formación del hombre se visualiza como “una función social de transmisión del saber, como suele decirse del saber hacer o del saber ser,”⁶ que se traduce en formas de pensar de percibir, de sentir, de comportarse y que se prolongan durante todo el transcurso de la vida del sujeto y en todo lo que hace.

La formación para el hombre no se limita a un periodo de tiempo y tampoco se detiene, sino todo lo contrario, persiste durante toda la vida y tiene que ver en muchos aspectos; ya que de acuerdo con Ferry:

“Lejos de limitarse a lo profesional, la formación invade todos los dominios: uno se forma en múltiples oficios y actividades de esparcimiento, uno se forma como consumidor, como inquilino, como padre, como compañero sexual. Uno se forma en todos los niveles de responsabilidad, y a ser posible de forma

⁵ Ibidem. p, 43

⁶ Ibidem.p. 50

permanente, desde la primera infancia hasta la última etapa de la tercera edad; es la escuela a perpetuidad.”⁷

A lo que añade: “La formación incluye también las etapas de la vida escolar, con sus éxitos y sus fracasos, las capacitaciones programadas para esto o aquello, es decir, los caminos marcados e instrumentados que emprende obligatoriamente o facultativamente el trayecto de la formación.”⁸

Gracias a la formación uno adquiere el dominio de las acciones y situaciones nuevas, el cambio social y personal, un desarrollo íntegro como persona, una constante necesidad de aprender, saber y conocer, cuestiones todas que nos hacen ver a la formación como ya lo hemos señalado, como un proceso imprescindible para el desarrollo y crecimiento del ser humano.

De ahí la importancia que tiene para el hombre recibir una formación que le permita responder a todas las interrogantes, a todos los problemas, a todas las angustias y necesidades tanto individuales como grupales, movilizado por un mundo en constante cambio.

Después de haber revisado el concepto de formación, pasaremos a revisar y hablar de este término de forma muy particular en los terrenos de la formación docente y de lo que este proceso implica.

⁷ Ibidem. p. 45

⁸ Ibidem. p. 53

B- Concepto de Formación Docente.

Según Ma. Lourdes Montero, la formación docente se entiende como “el conjunto de actuaciones y medidas diversas para contribuir al continuo desarrollo personal y profesional de todos los profesores, a lo largo y ancho de las distintas etapas de su carrera docente; dentro de ella se incluyen tanto las actuaciones y medidas intencionalmente diseñadas por una determinada institución, cuanto aquellas situaciones sentidas como oportunidades para el aprendizaje.”⁹

Si ponemos en relación este significado con el análisis que hicimos de las características de la formación, se puede establecer que la formación docente es un proceso el cual permite “la adquisición y desarrollo de conocimientos, actitudes, habilidades y conductas íntimamente asociadas a un campo profesional específico,”¹⁰ que en nuestro caso refiere al campo de la profesión docente.

Dado que el proceso de formación docente implica para los profesores desarrollar las capacidades necesarias para el buen desarrollo profesional de su docencia, es importante mencionar que este proceso es permanente y por lo mismo comprende distintas etapas.

Dentro de este proceso de formación docente, que supone una evolución continua, Francisco Imbernón establece tres etapas:

⁹ Montero, Maria de Lourdes. “Características y funciones del profesorado en una sociedad dinámica”. En Ferres, Vincent y Francisco Imbernón. Formación y Actualización para la Función Pedagógica. Madrid. Síntesis Educación. 1999. p. 116

¹⁰ UNESCO, citada por Francisco Imbernón, La formación del profesorado, Barcelona. Paidós. 1994. p.13

- a) Etapa inicial o de socialización profesional.
- b) Etapa de inducción o iniciación profesional que supone la socialización en la práctica.
- c) Etapa de perfeccionamiento.¹¹

La etapa inicial o de socialización profesional, caracterizada por la formación inicial, “es el proceso por el que los alumnos-docentes o futuros profesores adquieren los conocimientos, actitudes y habilidades esenciales para un buen desempeño en su práctica profesional.”¹² Esta formación se imparte en base un plan de estudios en instituciones específicas: las escuelas normales.

La formación inicial es muy importante, porque de acuerdo con Imbernón (1998) “el conjunto de actitudes, valores y funciones que los alumnos de formación inicial confieren a la profesión se verá sometido a una serie de cambios y transformaciones en consonancia con el proceso socializador que tiene lugar en esa formación inicial; se generan determinados hábitos que incidirán en el ejercicio de la profesión.”¹³

En esta formación inicial se distinguen cuatro componentes que configuran una determinada manera de entender la profesión de la enseñanza, cada uno de los componentes tiene una clara orientación de finalidad:

- a) “El componente científico, mediante el cual el profesor se prepara para ser un agente educativo con conocimientos sobre la disciplina, área o áreas científicas que ha de transmitir.

¹¹ Imbernón, Francisco. La formación y el desarrollo profesional del profesorado, Barcelona. 1998. p. 48

¹² Ferres, Vincet y Francisco Imbernón. Op Cit. 1999 p. 116

¹³ Imbernón, Francisco. Op Cit. 1998. p. 48

- b) El componente psicopedagógico, permite que el profesor se forme para ser un profesional que asume conocimientos teóricos, prácticos y tecnológicos de las ciencias de la educación para su aplicación en su ejercicio docente.
- c) El componente cultural, el cual convierte al profesor en un sujeto poseedor de una cultura general y de una cultura específica propia del medio en donde ejercerá.
- d) Con el estudio y reflexión sobre la práctica docente en los centros, el profesor profundizará sobre la realidad educativa y experimenta y adecua las bases curriculares recibidas al contexto en donde ejerce su profesión docente.”¹⁴

En México, la institución que se encarga de impartir esta formación inicial, es la Escuela Normal Superior de México, institución de la cual egresan la mayoría de los maestros de educación básica.

La etapa de iniciación o inducción profesional, se sitúa en los primeros años de docencia, cuando los profesores se enfrentan a sus primeras experiencias de enseñanza; esta etapa, que Imbernón identifica como el profesor novel¹⁵ “transcurre durante los tres primeros años de ejercicio aunque algunos autores la extienden hasta los cinco primeros años de ejercicio profesional.”¹⁶

¹⁴ Ibidem. p. 67

¹⁵ Novel es el término que se aplica a la persona que principia a ejercer un oficio u otra actividad y es por lo mismo inexperto en ella.

¹⁶ Imbernón, Francisco. La formación y el desarrollo profesional del profesorado. 1994. p. 58

Para Mercedes González Snamamed profesora de la Universidad de A. Coruña esta formación que se recibe durante los primeros años de ejercicio profesional, se considera de iniciación, porque que es:

“Un proceso mediante el cual se lleva a cabo un programa sistemático de apoyo a profesores de cara a introducirlos en la profesión, ayudarles a abordar los problemas de forma que refuercen su autonomía profesional y facilite su continuo desarrollo profesional.”¹⁷

Además se le considera una etapa importante en la socialización del profesorado, porque a través de la práctica “el nuevo profesor se integra como miembro activo y participante en el colectivo profesional,”¹⁸ y aprende mediante el contacto con sus compañeros toda una serie de recursos, medios y formas, que orientan y configuran su desarrollo profesional.

Esta etapa dice González puede caracterizarse como “de suspense, de interrogación profunda (sobre la formación recibida, sobre los posibles apoyos disponibles...) y también de esperanza por las posibilidades que se ofrecen en el campo profesional (de experiencias innovadoras de proyectos más o menos audaces, etc.) e incluso en el ámbito personal y de relaciones sociales.”¹⁹ La iniciación a la actividad profesional supone el reconocimiento como actor social, como profesional, como adulto, con los derechos y obligaciones que ello conlleva y que además suele verse como una etapa de reflexión, estructuración y superación a nivel personal y social.

¹⁷ González, Mercedes. “La formación del profesorado novel.” En Ferres, Vincet e Francisco Imbernón, Op Cit. 1999 p. 204

¹⁸ Imbernón, Francisco. Op. Cit. 1994. p. 58

¹⁹ González, Mercedes. Op. Cit. 1999. p. 201

En la etapa de perfeccionamiento, podemos ubicar a los profesores experimentados, que tienen más de cinco años de experiencia docente; la formación a partir de estos años, deberá estar orientada hacia el mejoramiento profesional de los docentes en servicio, a través de:

- La adquisición de conocimientos sobre nuevas técnicas pedagógicas y realización de experiencias.
- El análisis, la reflexión sobre problemática de las relaciones interpersonales y las técnicas de trabajo grupales; los métodos de análisis crítico de aspectos sociopolíticos, culturales e institucionales que influyen en el proceso educativo, y
- el análisis de las nuevas funciones del papel del educador.²⁰

Acciones que contribuyen al perfeccionamiento constante del ejercicio profesional del docente.

C- Concepto de Formación Permanente del Profesorado.

Para referirse a la formación permanente, podemos ubicar diferentes denominaciones que aluden este proceso, tales como: Educación permanente, formación continua, formación en ejercicio, formación técnico-profesional, perfeccionamiento del profesorado, formación de adultos, reciclaje, educación recurrente y hasta en momentos de cambios profundos en los sistemas educativos podemos hablar de reconversión. Dada la diversidad de términos que existen para demarcar este proceso de formación, para efecto y desarrollo del presente

²⁰ Imbernón, Francisco, Op. Cit, 1994. p. 36

trabajo, tomaremos sólo en cuenta el término de formación permanente del profesorado.²¹

Hoy en día son varios los autores que definen la formación permanente del profesorado, entre ellos está Francisco Imbernón (1994), para quien la formación permanente es “un subsistema específico, dirigido al perfeccionamiento del profesorado en su tarea docente, para que asuma un mejoramiento profesional y humano, que le permita adecuarse a los cambios científicos y sociales de su entorno.”²²

Y añade que “la formación permanente del profesorado de cualquier nivel educativo, supondrá entonces la actualización científica, psicopedagógica y cultural, complementaria y a la vez profundizadora de la formación inicial, con la finalidad de perfeccionar su actividad profesional.”²³

Dave (1979), por su parte define la formación permanente como “un proceso que busca la consecución de un desarrollo personal, social y profesional de los docentes, con la finalidad de mejorar tanto su calidad de vida como la de la colectividad.”²⁴

Bolam (1980) la define como “aquellas actividades de educación y formación a las que se dedican profesores y directores de escuelas primarias y secundarias, con posterioridad a su titulación profesional inicial, con el fin principal o

²¹ Imbernón, Francisco. La formación del profesorado, Barcelona. Paidós, 1994,

²² Imbernón. Op Cit, 1994. p. 13.

²³ Ibidem. p. 13

²⁴ Dave, R.H citado por Imbernón en La formación del profesorado. 1994. p. 16

exclusivo de mejorar sus conocimientos, habilidades y actitudes profesionales, de forma que puedan impartir la enseñanza a los niños con mayor eficacia.”²⁵

Todas estas definiciones identifican la formación permanente del profesorado, como aquella que contribuye al perfeccionamiento del profesorado en servicio por medio del mejoramiento constante de su preparación, propiciando que adquieran los conocimientos y habilidades necesarias, para poder estar a la par, tanto de las exigencias cambiantes de la sociedad y de los alumnos, como por las nuevas adquisiciones científicas que se gestan continuamente y que definen la profesión.

La formación permanente del profesorado que, Imbernón plantea como “una condición imprescindible para evitar la rutinización profesional del docente y la obsolescencia del sistema educativo en cuestión,”²⁶ posee dos funciones fundamentales: La primera es de innovación, es decir, permite que la preparación de los docentes vaya a la par con los nuevos conocimientos, métodos y técnicas del proceso de enseñanza-aprendizaje, que se gestan por influencia del avance de las ciencias en la educación, lo que favorece que el docente realice innovaciones en su práctica docente.

La segunda cumple una función de compensación con relación a “las deficiencias y lagunas que ha tenido la formación inicial de los profesores;”²⁷ ya que muchas veces los programas de formación de maestros así como los

²⁵ Bolam R, En La Enciclopedia Internacional de la Educación, España. Vincens, 1990, volumen # 5, p. 2747

²⁶ Imbernón, Op. Cit. 1994. p. 7

²⁷ Bonifacio, Juárez. “La evaluación de la función del profesorado.” En Ferres, Vincet y Francisco Imbernón . Op .Cit. 1999. p. 251

contenidos de estos, se encuentran desfasados de la realidad educativa y de las nuevas exigencias de formación docente requiere.

La formación permanente del profesorado es muy importante e imprescindible, “ cuando se requieren reformar aspectos fundamentales del sistema educativo sean curriculares u organizativos; por lo que la formación permanente resulta hoy en día inaplazable cuando se demanda un nuevo tipo de profesor, un nuevo concepto del aprendizaje de los alumnos y una nueva forma de entender la relación enseñanza-aprendizaje.”²⁸

Dada la importancia que tiene para el sistema educativo la formación permanente de los profesores en servicio; Francisco Imbernón establece diez objetivos fundamentales de la formación permanente:

- “Estudio, experimentación y reflexión sobre la propia práctica docente y su coherencia pedagógica a la luz de las nuevas aportaciones científicas.
- Participar en la orientación pedagógica del medio en donde se lleva a la práctica un plan de formación permanente.
- Intercambiar experiencias y reflexiones con otros profesionales mediante el trabajo en equipo.
- Adquirir nuevas técnicas de trabajo para su necesaria experimentación profesional.
- Acceder a centros de profesores o de otras instituciones, facilitadoras de la tarea docente y cooperar con los diversos grupos de trabajo que participen para coordinar, explorar y difundir la formación relativa a la educación.

²⁸ Imbernón, Francisco. Op. Cit. 1994 p. 9

- Capacitación en los diversos niveles de la enseñanza.
- Participar y colaborar en investigaciones didácticas.
- Analizar el grupo en general y el grupo clase particular.
- Conocer la cultura social en el entorno y estudiar como integrarlo a la enseñanza.
- Adquirir actitudes, hábitos y técnicas de auto- aprendizaje.”²⁹

Estos objetivos convergen de acuerdo con Imbernón en otro mucho más amplio, que establece que: “cada profesor ha de recibir a lo largo de su formación permanente instrumentos que le permitan alcanzar una **mayor autonomía** y una **maduración** suficiente para desarrollar en su profesión el máximo de sus posibilidades docentes.”³⁰

Dada la amplitud de los objetivos de la formación permanente para profesores en servicio, es importante mencionar que la formación puede realizarse bajo diferentes modalidades, que buscan adecuarse a las necesidades del magisterio y que serán mencionadas más adelante.

En nuestro país, la formación permanente del profesorado en los últimos años ha cobrado una relevancia muy importante ya que permite a los maestros en servicio, estar a la vanguardia en cuanto a las innovaciones tanto curriculares como organizacionales que sufre el sistema educativo, a la vez que favorece que la calidad de la docencia que se brinda se vaya perfeccionando día con día.

²⁹ Imbernón, Francisco. Op. Cit., 1994 p. 39

³⁰ Ibíd. p. 39

Esto sucede, porque debido a las demandas que plantean al sistema educativo, la evolución y el progreso de la ciencia y la tecnología, los cambios sociales y culturales y el desarrollo económico en sí, la educación que se brinda se debe transformar y adecuar a los cambios que se producen, por lo que la preparación de los docentes no puede mantenerse al margen de esta demanda de actualización.

Para atender la necesidad que tienen los docentes de formarse de manera continua, en los últimos años se han creado en nuestro país varios programas para atender las demandas de esta formación, siendo el más reciente de estos: el Programa Nacional de Actualización Permanente para Maestros de Educación Básica en Servicio (PRONAP), del que ya hicimos breve referencia en el capítulo anterior.

A partir de la firma del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica en 1993, se instituye en 1995 el PRONAP, “como la instancia encargada de ofrecer y promover diferentes modalidades de preparación, que respondan a las exigencias y necesidades concretas de los docentes.”³¹

Este compromiso encontró sustento en el Plan Nacional de Desarrollo Educativo 95-2000, en el apartado dedicado a la Formación, Actualización y superación de Maestros y Directivos Escolares, donde se menciona que se “comprenden diversas acciones para elevar la calidad de la enseñanza, por medio de un mejoramiento continuo del trabajo de los maestros, así como de la renovación de sus conocimientos y sus competencias didácticas.”³²

³¹ SEP. “PRONAP”. en Revista Cero en Conducta, , vol. 3 ,1996, p. 29

³² Poder Ejecutivo Federal. SEP. Plan Nacional de Desarrollo Educativo 1995-2000

Dado que las necesidades de desarrollo profesional que presenta el sector docente son muy variadas, el PRONAP distingue las acciones en: Actualización, Capacitación, Nivelación y profesionalización.

La Actualización consiste en facilitar el conocimiento de los contenidos y enfoques de los nuevos planes de estudio, así como promover la utilización de nuevos métodos, formas y recursos didácticos congruentes con los propósitos formativos del curriculum, en relación con los avances de las ciencias de la educación.

La Capacitación está orientada para fortalecer la formación de miles de educadores, que teniendo una preparación insuficiente, realizan una labor meritoria en las comunidades rurales más aisladas y en las zonas indígenas, a pesar de trabajar en condiciones muy difíciles.

Por Nivelación se hace referencia a las acciones tendientes a que los profesores en servicio obtengan el título de licenciatura en educación. Estos profesores tienen título de educación normal, pero como que concluyeron estos estudios normalistas antes de que estos fueran elevados los estudios normalistas al nivel de licenciatura, hoy buscan obtener el grado de licenciatura³³

Las acciones de Superación Profesional están destinadas a los profesores en servicio que desean participar en tareas más complejas y elevar su competencia

³³ Antes de 1989, los egresados de la educación normal sólo contaban con el título de normalistas, mismo que equivalía a una educación de nivel medio superior.

profesional, mediante la obtención de grados académicos y especializaciones posteriores a la licenciatura.³⁴

Todas estas acciones están orientadas al fortalecimiento de la preparación de los docentes en servicio con el objetivo de lograr una mejor calidad educativa.

De estas modalidades por las cuales los maestros en servicio pueden continuar formándose, para efecto y desarrollo del trabajo, nos interesa centrarnos sólo en las acciones orientada a la actualización del docente, por lo que a continuación trataremos de ver cual es la conceptualización que se da al término de actualización en este programa, para confrontar después este concepto con otras definiciones que desde otras perspectivas se han dado, a modo de que al final de este capítulo, podamos tener una comprensión más clara de las implicaciones de la actualización magisterial.

D- Concepto de Actualización Docente.

En relación con el concepto de actualización, encontramos diferentes definiciones por ejemplo: el Diccionario de la Real Academia Española, define de forma breve el término actualización como “ponerse al día”³⁵ y señala que este ponerse al día se puede establecer en un sentido muy amplio en cuanto a noticias, conocimientos, variedades etc.

Ahora bien, al tratar de definir el concepto de actualización dentro de los terrenos de la docencia o de la formación docente, encontramos en un

³⁴ Poder Ejecutivo Federal, SEP. Plan Nacional de Desarrollo Educativo 1995-2000

³⁵ Real Academia Española, Diccionario, Madrid, p. 25

Diccionario de las Ciencias de la Educación que este término es usado para “significar la necesidad continua de puesta a punto de la formación del profesorado y equivalente por tanto a perfeccionamiento.”³⁶

En el Diccionario especializado de Pedagogía y Psicología encontramos que el concepto de actualización se utiliza para indicar “la tarea necesaria de ajuste de objetivos y contenidos de la enseñanza a fines, demandas, motivaciones y de las exigencias sociales y de la evolución científica.”³⁷

Estas definiciones se relacionan con los objetivos de las acciones de actualización propuestas por el PRONAP, ya que se busca a través de ella, la puesta al día de los docentes acorde con los cambios curriculares con el fin de que su actividad sea pertinente.

Otras definiciones vinculan la actualización, al perfeccionamiento magisterial, por ejemplo la UNESCO, que es el organismo internacional para las libertades humanas y el desarrollo de la cultura, define el concepto de perfeccionamiento del profesorado como “un proceso dirigido a la revisión y la renovación de conocimientos, actitudes y habilidades previamente adquiridas, que está determinado por la necesidad de actualizar conocimientos, como consecuencia de los cambios y avances de la tecnología y las ciencias.”³⁸

Por otra parte, cuando Imbernón define la formación permanente como “subsistema específico dirigido al perfeccionamiento del profesorado en su tarea

³⁶ Santillana, Diccionario de las Ciencias de la educación, p. 45

³⁷ Santillana, Diccionario de Pedagogía y Psicología, p. 53

³⁸ La UNESCO, citado por Francisco, Imbernón. La Formación del Profesorado. 1994. p. 16

docente, para que asuma un mejoramiento profesional y humano que le permitan adecuarse a los cambios científicos y sociales de su entorno,”³⁹ señala que:

“La formación permanente de cualquier nivel educativo, supondrá entonces la actualización científica, psicopedagógica y cultural, complementaria y a la vez profundizadora de la formación inicial, con la finalidad de perfeccionar su actividad profesional;”⁴⁰ por lo que podemos establecer que Imbernón identifica a la actualización como una modalidad dentro de la formación permanente de los maestros con miras al perfeccionamiento de su labor profesional, visión que comparte el PRONAP.

La actualización como una modalidad de formación permanente debe atender los aspectos: científico, psicopedagógico y cultural. La actualización científica, psicopedagógica y cultural de los profesores implica “conocer e integrar las innovaciones que se van produciendo a lo largo de los años en el campo de las ciencias de la educación y de cualquier otra rama del saber que incida en el ejercicio de la práctica docente;”⁴¹ de acuerdo con lo anterior, podemos decir que todas estas definiciones concuerdan en asumir la actualización como una puesta al día de los conocimientos, actitudes, habilidades y competencias de los profesores con fines de perfeccionamiento docente.

El PRONAP, en consonancia con las definiciones de actualización, antes señaladas, concibe a la actualización como el medio para que los docentes conozcan “los contenidos y enfoques de los nuevos planes y programas de estudio, así como promover la utilización de nuevos métodos, formas y recursos

³⁹ Ibidem. p. 17

⁴⁰ Imbernón. Op Cit., 1994 p. 17

⁴¹ Imbernón Francisco. Op. Cit. 1994 . p. 35

didácticos congruentes con los propósitos formativos del currículum⁴² para que los profesores puedan cumplir con las exigencias de una enseñanza de buena calidad. De esta manera considera que los profesores podrán enfrentar mejor los cambios curriculares y ponerse al día respecto a los avances en las ciencias de la educación.

Es decir, la visión que tiene el PRONAP con respecto a la actualización magisterial, remite a proporcionar a los maestros en servicio la formación que se hace necesaria, dada la reforma curricular de la educación básica, para que sea capaz de llevar a la práctica los cambios propuestos.

El maestro como responsable directo del proceso de enseñanza-aprendizaje, tiene que actualizarse con respecto a los objetivos y contenidos de la enseñanza, para poder atender las demandas sociales y científicas que se gestan en el sistema educativo; el maestro tiene que conocer y apropiarse de todos aquellos elementos educativos como son: contenidos disciplinarios, métodos, formas y recursos didácticos, a fin de poder ajustar su preparación a los nuevos enfoques y contenidos que la reforma curricular establece y que tienen relación directa con el trabajo docente en el aula.

El PRONAP, concreta sus intenciones de actualización del magisterio a través de la realización de cursos de actualización, los cuales además de que facilitar que los docentes se apropien de los más recientes conocimientos y habilidades; complementan la preparación de los docentes de educación básica, proporcionándoles los recursos educativos necesarios para que estén a la par con los lineamientos formativos del currículum.

⁴² Ibid. p. 35

Los cursos tienen un carácter autogestivo, es decir el maestro los puede seguir de manera autodidacta, aunque si lo prefiere puede asistir regularmente a círculos de estudio, para trabajar los contenidos o bien buscar el apoyo ocasional de una asesoría para consultar alguna duda.

Después de haber revisado algunas cuestiones con relación al concepto de actualización podemos establecer lo siguiente:

- a) La actualización propuesta por el PRONAP, está orientada a proporcionar aquellos elementos que tienen que ver con los propósitos formativos del currículum, tales como contenidos, métodos, formas, actividades y recursos didácticos.
- b) La actualización permite que el docente se mantenga al día con los cambios formativos del currículum, que se generan por el avance científico y tecnológico.
- c) La actualización tiene como finalidad el perfeccionamiento docente al complementar y profundizar la preparación magisterial, para evitar la rutinización del magisterio y por ende elevar la calidad de su trabajo.

Con lo abordado en relación con la actualización, esperamos haber clarificado qué significa, así como la importancia que tiene la actualización para el magisterio mexicano de educación básica, ya que como dice Imbernón, “ no se puede mejorar la calidad de la enseñanza sin una continua actualización de la formación del profesorado, por tanto se asume institucionalmente la necesidad de

una formación adecuada y coherente del profesorado y también como consecuencia la de su actualización permanente.”⁴³

Después de haber revisado en este capítulo algunos conceptos básicos vinculados a la formación permanente de los docentes, pasaremos a revisar las diversas orientaciones conceptuales para la formación inicial del profesorado así como los distintos modelos de formación permanente vinculados al desarrollo profesional de estos.

E) Orientaciones para la Formación Inicial del Docente.

En referencia a las orientaciones para la formación docente, podemos ubicar varias clasificaciones que aluden esta temática, tales como: paradigmas, enfoques, perspectivas, tradiciones en la formación docente etc. Dada la diversidad de términos que existen para explicar esta temática, nos centraremos en el término de orientaciones conceptuales para la formación docente, término que utiliza Imbernón y que nos sirve para el desarrollo de este capítulo.

Feiman –Neaser dice que una orientación conceptual se refiere a “un conjunto de ideas acerca de las metas de la formación del profesorado y de los medios para conseguirlos. Idealmente, una orientación conceptual incluye una concepción de la enseñanza y aprendizaje y una teoría acerca del aprender a enseñar. Estas concepciones deben dirigir las actividades prácticas de la

⁴³ Imbernón. Op Cit. 1994, p. 8

formación del profesorado, tales como: la planificación del programa, el desarrollo de los cursos, la enseñanza, supervisión y la evaluación.”⁴⁴

Si bien estas orientaciones conceptuales son marcos de referencia para un determinado desarrollo profesional del profesorado, también son un factor imprescindible a la hora de analizar la formación del profesorado, ya que constituyen “un elemento de análisis dinamizador, condicionador y condicionante de los procesos formativos, pues demuestra la relación con la función que estimula al profesorado para desarrollarlos, la concepción epistemológica subyacente, los sistemas de formación que enfatiza, el concepto de desarrollo profesional y la filosofía curricular a la que responde.”⁴⁵

Dentro de la formación inicial del docente existen diversas orientaciones que es necesario conocer, por lo que para su descripción y tomando como referencia a Imbernón, distinguiremos las siguientes:

1- La Orientación Perennialista

Esta orientación se centra en la formación disciplinar, en los contenidos académicos del currículum, su propósito fundamental como menciona Imbernón es “la recuperación clásica de la educación y de modo particular, los grandes textos y autores de la cultura occidental.”⁴⁶ Esto habla de que se trata de recuperar los conocimientos más sobresaliente para la humanidad a lo largo de toda la historia del hombre.

⁴⁴ Feiman-Neaser, citado por Ferres, Vincet en “Orientaciones y estrategias actuales en el desarrollo profesional del docente.” En Imbernón Francisco y Ferres, Vincet. Op. Cit. 1999, p. 89

⁴⁵ Imbernón Francisco; La formación y el Desarrollo profesional de l profesorado. 1998 p. 35

⁴⁶ Ibidem. 1998. p. 37

El análisis de esta orientación concibe el papel del profesor como un especialista en una o varias áreas disciplinares, cuya virtud fundamental es el dominio de los contenidos de un programa en particular; por esta razón, la formación del profesorado desde esta orientación se convierte “en un proceso de transmisión de conocimientos científicos, culturales y artísticos para dotar a los profesores de una formación especializada, centrada fundamentalmente en el dominio de los conceptos y estructuras disciplinares de la materia de la que es especialista,”⁴⁷ es decir, bajo esta orientación, se privilegia en la formación el dominio de los contenidos académicos.

Con estas ideas se recupera la idea fundamental de la función del profesorado en el aula, considerada esta la transmisión de los contenidos de un programa determinado de estudios, por lo que el dominio de los contenidos que hay que enseñar, se vuelve lo más importante para cumplir con una docencia de mejor calidad. Por este motivo un buen docente es aquel que domina los contenidos de su disciplina, recuperando la idea de que saber es poder.

2- Orientación Racional Técnica.

Esta orientación que aparece por la influencia de los avances tecnológicos y el desarrollo de la psicología conductista en los años sesenta, concibe la práctica profesional del profesorado como “la solución instrumental de problemas a través de la aplicación de un conocimiento teórico y técnico disponible que procede de la investigación científica.”⁴⁸

⁴⁷ Ferres Vincet. “Orientaciones y estrategias actuales en el desarrollo profesional del docente”. En Inbernón, Francisco y Ferres, Vincet. Op. Cit. 1999. p. 89

⁴⁸ Ferres Vincet e Inbernón Francisco, Op. Cit. 1999. p. 89

Esta orientación concibe los procesos de enseñanza como una mera intervención tecnológica en la cual el profesor es identificado como un técnico que domina las estrategias científicas más avanzadas producidas por expertos externos en educación. En este sentido, la finalidad de esta orientación es: “formar profesores y profesoras eficaces; científicos sociales capaces de aplicar técnicas previamente aprendidas, más o menos elaboradas, para resolver situaciones bien definidas, recurrentes y generalizables,”⁴⁹ por este motivo se ve a un profesor técnico, dotado de técnicas y medios para la solución de problemas en un contexto educativo específico.

Para cumplir con esta finalidad el proceso de formación del docente desde este enfoque esta basado en el desarrollo de competencias docentes, entendiéndose como tal, todas aquellas “estrategias tendientes a realizar el cambio con procedimientos sistemáticos que permitiesen hacer frente a la complejidad educativa con garantías de éxito”.⁵⁰

Es importante mencionar que bajo la racionalidad técnica, la programación de los procesos de enseñanza-aprendizaje en la formación del profesorado, está determinado mediante objetivos operativos o de conducta preestablecidos, donde se indican “ qué es lo que hay que hacer, cómo se deben desarrollar las actividades, cuándo pueden llevarse acabo y finalmente cómo se debe evaluar,”⁵¹ este proceso de formación se apoya y transmite directamente mediante un modelo normativo, suministrado y elaborado por expertos en la materia.

⁴⁹ Imbernón, Francisco. La formación y el desarrollo profesional del profesorado. 1998. p. 38

⁵⁰ Imbernón Francisco. Op Cit. 1998. p. 38

⁵¹ Imbernón Francisco. La formación y el desarrollo profesional del profesorado 1998. p. 39

Es importante mencionar que a diferencia del anterior modelo no se trata de adquirir y dominar conocimientos, sino de capacitar al maestro en el desarrollo de destrezas y habilidades necesarias para que pueda aprender a dominar y repetir una serie de técnicas y estrategias tendientes a resolver sus dificultades en el aula. Aquí no se trata de enseñar y educar al docente sobre su papel en el aula, sino de entrenarlo y adiestrarlo para que a la hora de su acción sea lo más competitivo posible.

3- Orientación Práctica de Análisis Interpretativo.

Esta orientación es considerada actualmente como la de mayor aceptación para la formación de profesores, se caracteriza por centrar los procesos de formación en la reflexión del profesorado sobre su práctica en un contexto escolar determinado; “estableciendo un nuevo concepto de investigación y formación y dando más relevancia en los procesos de investigación en la vertiente cualitativa que a la cuantitativa, que insiste en el estudio de la vida en el aula, en el trabajo colaborativo como desarrollo de la institución educativa y en la socialización del profesorado.”⁵³

Esta orientación plantea un proceso de formación que como menciona Imbernón “capacite al profesorado en conocimientos, destrezas y actividades para desarrollar profesionales reflexivos o investigadores; en ellos, se considera el desarrollo de las capacidades reflexivas sobre y en la propia práctica docente como eje clave del curriculum de formación del profesorado, y cuya meta

⁵³ Ibidem. 1998. p. 41

principal es aprender a interpretar, comprender y reflexionar sobre la enseñanza.”⁵⁴

Otro autor que comparte las características de este profesor práctico-reflexivo e investigador en el aula es Stenhouse, el cual establece que el profesorado debe contar con, “una capacidad para un auto desarrollo profesional autónomo mediante un sistemático análisis, el estudio de la labor de otros profesionales y la comprobación de ideas mediante procedimientos de investigación en el aula.”⁵⁵

Ahora bien, los criterios para la formación del profesorado desde esta orientación, se basan de acuerdo con Imbernón, “en dos direcciones complementarias: una, la de dotarle de instrumentos intelectuales que sean una ayuda para el conocimiento e interpretación de las situaciones problemáticas complejas en las que se sitúa; y otra, que implica a los profesores en tareas de comunicación ínter subjetiva y formación comunitaria, para dar a la educación escolarizada, la dimensión de nexo entre el saber intelectual y la realidad social, con la que mantiene estrechas relaciones.”⁵⁶ El proceso formativo bajo esta orientación enfatiza que el docente aprenda de la reflexión y el análisis que haga de su práctica, lo que a la vez le permitirá modificar esta práctica.

De acuerdo con Imbernón, la formación de docentes desde este enfoque, debe ir encaminada a que los profesores; “ sean capaces de evaluar individual y colectivamente la necesidad potencial y la calidad de la innovación, que poseen ciertas destrezas básicas en el ámbito de las estrategias de enseñanza, de la planificación curricular, del diagnóstico de necesidades y de la evaluación, que

⁵⁴ Ibidem. p. 42

⁵⁵ Stenhouse, citado por Imbernón en La formación y el desarrollo profesional del profesorado. 1998, p. 43

⁵⁶ Imbernón Francisco. Op Cit. 1998 . p. 42

sean capaces de modificar tareas educativas continuamente, en un intento de adaptación a la diversidad del alumnado y del contexto social. En un sentido más general; han de poseer habilidades que apenas viene mencionadas en los programas formales de formación del profesorado: interactuar y aprender con sus iguales, consultar y relacionarse con personas ajenas al centro, relacionarse con directores, padres y otros miembros de la comunidad educativa etc.”⁵⁷ Por estas razones, este enfoque trata de formar maestros que a base de reflexionar y analizar críticamente su práctica, realicen trabajos de investigación en el aula para entenderla y modificarla.

Es importante mencionar que a esta orientación práctica reflexiva recientemente se han incorporado desde algunos sectores educativos alternativas que buscan un enfoque crítico social, de emancipación y reconstrucción social; este enfoque parte de un nuevo planteamiento en lo referente al proceso reflexivo del docente, pues establece que el profesorado “no únicamente ha de reflexionar sobre su práctica, sino que su reflexión rompe los muros de la institución para entrar a analizar todo tipo de interés subyacente en la enseñanza y en la realidad social, con el interés concreto de conseguir la emancipación de la persona.”⁵⁸ A esta tendencia se le conoce de acuerdo con Ferres Vincent como: Orientación de reflexión en la práctica para la reconstrucción social.

La propuesta de formación que hace esta orientación es muy parecida a la del enfoque práctico reflexivo, aunque con la diferencia de que este enfoque formativo no se queda simplemente en el proceso de reflexión que hace el docente sobre su práctica, sino que busca que esta reflexión, salga de las aulas

⁵⁷ Ibidem. p. 43

⁵⁸ Imbernón Francisco. Op Cit. p. 42

para convertirse en una arma que además de modificar la práctica profesional del maestro, modifique y reconstruya el entorno social donde se desenvuelve.

La característica principal de este proceso de reflexión para la reconstrucción social de acuerdo con Zeichner, es que debe estar basada, “sobre los contextos institucional, social y político, así como la valoración de las actuaciones en el aula en relación a su capacidad para contribuir hacia una mayor igualdad, justicia y condiciones humanas tanto en la enseñanza como en la sociedad.”⁵⁹ Es por esta razón que además de reflexivo, crítico e investigador en el aula, este enfoque considera al maestro como un sujeto que a través de la educación, transforma a la sociedad.

Es importante mencionar, que en el momento en el cual la reflexión del docente sale del aula y se mezcla en todo el contexto que rodea a su quehacer cotidiano, el docente no sólo amplía su visión sobre las posibles incidencias que pueden tenerlos factores que de forma externa afectan su práctica, también le permite obtener nuevos elementos y conocimientos que ayudan a identificarse más con lo que hace, así como incrementar su campo de estudio en torno a la detención y resolución de problemas que afecten su práctica cotidiana.

Por su parte Liston y Zeichner afirman que: “La práctica reflexiva competente presupone una situación institucional que lleva a una orientación reflexiva y una definición de rol que valore la reflexión y la acción colectivas orientadas a alternar no sólo las interacciones dentro del aula y la escuela, sino también entre la escuela y la comunidad inmediata y entre la escuela y las estructuras sociales

⁵⁹ Zeichner, citado por Ferres. “Orientaciones y estrategias actuales en el desarrollo profesional del docente”. En Imbernón Francisco y Ferres Vincet Op Cit.1999, p. 94

más amplias.”⁶⁰ Un maestro que no cierra su campo de acción y lo remite a su aula, sino un maestro que se abre a la posibilidad que le da encontrar desde fuera, los elementos necesarios para reflexionar sobre los mismos y así poder mejorar lo que hace.

Después de haber hablado sobre los distintos enfoques para la formación de profesores, a continuación pasaremos a revisar los distintos modelos de formación de los profesores en servicio.

F) Modelos de Formación Permanente del Profesorado.

La lucha por mejorar constantemente la calidad de la enseñanza y por ende la de los profesores que la imparten, ha constituido en los años más recientes una obra muy importante para los gobiernos; dado que son muchos los aspectos y factores que deben tomarse en cuenta para el mejoramiento constante del docente y aunado al avance constante de las ciencias de la educación y la expansión de los sistemas educacionales, la formación docente ha tenido que sufrir constantes transformaciones, esto a hecho posible que hoy se hable de distintos planteamientos en torno a como debe ser formado un docente, ya que se trata de que con su enseñanza el docente cumpla con las expectativas que se tiene en torno a estos factores; por ello a continuación pasaremos a revisar los distintos modelos que se han creado para formar a docentes en servicio

Cuando se habla de modelos en la formación permanente del profesorado, podemos hacer referencia a todos aquellos sistemas o procesos mediante los

⁶⁰ Liston y Zeichner citado por Ferres Vincet. “Orientaciones y estrategias actuales en el desarrollo profesional del docente.” En Imbernón Francisco y Ferres Vincet Op. Cit.1999, p. 95

cuales, se busca darle un determinado sentido o enfoque a la formación profesional de los maestros que se encuentran ya en servicio.

Estos modelos que fungen como una guía para el diseño de programas de formación permanente, se caracterizan por presentar diversas especificidades y suposiciones en cuanto a cómo se debe formar al docente, diferencias que se expresan no sólo en los fundamentos teóricos en los que se basan, sino también en la forma de organización, intervención y de evaluación de los resultados, por esta razón Francisco Imbernón identifica cinco modelos de formación permanente para el profesorado en servicio:

1- Modelo de formación orientado individualmente.

Este modelo se caracteriza por que el mismo profesorado planifica y elige los contenidos de las actividades de formación a seguir, con la intención de satisfacer sus necesidades, es decir, aquí “cada profesor es quien determina su propio objetivo y selecciona las actividades de formación, a la carta, que puedan ayudarle a cubrir tales objetivos.”⁶¹

Este modelo se fundamenta en el supuesto de que el profesor aprenda mediante una observación de sentido común de su práctica, es decir, que el profesor tome como base de aprendizaje y guía la reflexión crítica de su práctica para resolver sus problemas en el contexto escolar donde labora; la razón de esto es, porque “el profesorado aprende muchas cosas por sí mismo, mediante la lectura, la conversación con los colegas, la puesta a prueba de nuevas estrategias de enseñanza, la confrontación reflexiva con su propia práctica diaria y la propia

⁶¹ Imbernón Francisco, La formación y el desarrollo profesional del profesorado. 1998, p. 68

experiencia personal”; ⁶² todas estas cuestiones nos resaltan la idea de que el profesorado aprende aun por ejemplo sin la presencia de un programa formal y organizado de formación permanente.

Algunos referentes teóricos que respaldan este proceso formativo, pueden ser encontrados por ejemplo en Rogers quien señala que “el único aprendizaje que tiene una influencia significativa en el comportamiento de los profesores, es aquel que se basa en el autoaprendizaje y auto descubrimiento”⁶³

Por su parte Dewey establece que el único aprendizaje significativo y eficaz para el ser humano es el que realiza uno mismo. De acuerdo con este modelo se puede establecer que “los individuos pueden por sí mismos orientar y dirigir su propio aprendizaje, así como valorar sus propias necesidades y realizar una valoración de los resultados obtenidos.”⁶⁴ Por esta razón, este modelo estimula y favorece que el profesor individualmente sea el precursor y transformador de su propia práctica profesional.

2- Modelo de observación/evaluación.

Este modelo supone que el maestro en servicio puede ser formado a partir de la retroalimentación que recibe de otro colega o formador externo que observa su desempeño docente con el objetivo de manifestarle al final de su sesión como esta afrontando la práctica docente.

⁶² Imbernón, Op Cit. 1998, p. 68

⁶³ Ibid. p. 68

⁶⁴ Ibidem. 1998, p. 69

Aunque muchos docentes no aceptan ser observados por considerar que ésta tiene como objetivo la evaluación y supervisión de lo que hacen en la práctica, la intención de que sean observados, es para que el profesorado se beneficie del análisis de las consideraciones que otros hacen de su práctica a partir de la observación de la misma.

“La observación y evaluación que otros hacen de la enseñanza, facilita al profesorado datos sobre los que puede reflexionar y analizar para mejorar su práctica y a su vez favorecer el aprendizaje de sus alumnos.”⁶⁵

La justificación en la cual se basa este modelo, radica en el hecho de que “la docencia en clase, tal y como se realiza en los actuales contextos institucionales, es una profesión aislada de los compañeros, que normalmente tiene lugar sin la presencia de otro adulto, y por ello el profesorado no se beneficia de la observación de sus colegas. Tener el punto de vista de otro puede brindar al profesorado una perspectiva diferente de cómo se actúa con los alumnos,”⁶⁶ y ayudarlo a tomar conciencia de sus formas de hacer, de las creencias que orientan su acción y de las consecuencias de su actuación

Es importante mencionar que este proceso de observación además de permitirle al maestro retroalimentarse de las reflexiones que otros hacen de su práctica, permite el aprendizaje entre iguales, ya que la devolución de las observaciones, y la discusión de las mismas entre el observado y el observador es una experiencia que beneficia a ambos.

⁶⁵ Imbernón Francisco. Op. Cit. 1998, p. 70

⁶⁶ Ibid. p. 70

3- Modelo de desarrollo y mejora.

La característica principal de este modelo formativo, es que se busca el mejoramiento del docente a partir de que se involucra al maestro en “tareas de desarrollo curricular, diseño de programas o, en general mejora de la institución educativa mediante proyectos didácticos u organizativos y, con todo ello, trata de resolver situaciones problemáticas generales o específicas relacionadas con la enseñanza en su contexto.”⁶⁷ Tareas que tradicionalmente le eran encargadas al experto o especialista.

Este modelo se basa en el supuesto de que “los adultos aprenden de manera más eficaz cuando tiene necesidad de conocer algo concreto o han de resolver un problema.”⁶⁸ Este modelo busca básicamente que los profesores, mediante la adquisición de conocimientos, estrategias y habilidades requeridas para la realización de en un proyecto determinado, contribuyan en la búsqueda de soluciones a los problemas que afectan la institución, y en este mismo proceso simultáneamente puedan plantearse y resolver problemas que afectan su práctica profesional en el aula y de esta forma transformarla.

Algo que hay que rescatar es que en el momento en el cual el profesorado se ve en la necesidad de adquirir los conocimientos y estrategias necesarios para participar en los trabajos que afectan a la institución, el maestro no sólo aprende como llevar acabo un proceso de investigación de búsqueda de información y datos, también incrementa sus conocimientos y aptitudes en torno con la práctica

⁶⁷ Imbernón, Op Cit. 1998, p. 71

⁶⁸ Ibid. p. 71

educativa que desarrolla, obteniendo con ello más elementos que le permitirán reflexionar en torno a ella para así ser capaz de entenderla y transformarla.

Otra de las características es que al participar el maestro en un trabajo colectivo con especialistas expertos, el maestro adquiere y aprende de las opiniones y reflexiones que se tengan en un trabajo determinado, nuevos conocimientos y estrategias que permitirán al maestro construir de una mejor manera el conocimiento que tiene de su práctica. Por este motivo, vincula al profesor en trabajos de investigación con la finalidad de mejorar su contexto laboral y su quehacer profesional.

4- Modelo de Entrenamiento o Institucional.

Este modelo de orientación individual se caracteriza por ser un proceso en el cual el formador es quien selecciona las estrategias metodológicas formativas que se supone han de ayudar al profesorado a lograr los resultados esperados, es decir, “en este modelo, los objetivos, los contenidos, los resultados, el desarrollo de las actividades y el programa de formación los establecen la administración, los centros de formación o los formadores,”⁶⁹ además de que:

“Los gestores, (...) actúan como grupos de planificación, valorando las necesidades (mediante una búsqueda de datos), exploran diferentes perspectivas basadas en la investigación, determinan los objetivos, seleccionan los contenidos, programan las sesiones y controlan el desarrollo del programa.”⁷⁰

⁶⁹ Imbernón. Op. Cit. 1998, p. 74

⁷⁰ Imbernón Francisco. Op Cit. 1998. p. 74

La concepción en que se apoya este proceso de formación en base a entrenamiento del docente, es que “hay una serie de comportamientos y técnicas que merecen que los profesores las reproduzcan en clase”;⁷¹ por tal motivo, se espera que los profesores aprendan e interioricen comportamientos y a su vez sean capaces de reproducirlos en las situaciones que así lo demandan. Para ello la formación se identifica con entrenamiento o adiestramiento.

Es un modelo donde principalmente son otros y no el docente, los que investigan los problemas que tiene en su práctica y también los que le proporcionan las técnicas o actividades necesarias para poder resolverlos; el maestro es visualizado como pasivo, se trata de entrenarlo para reproducir técnicas, estrategias que especifican cómo y cuándo aplicar; para poder hacer esto, un supuesto básico es considerar a las situaciones educativas como iguales, estables y claramente determinadas.

5- El Modelo de investigación o indagativo.

La característica principal de este modelo radica en la posibilidad de que el maestro planifique y desarrolle basándose en la indagación e investigación de su práctica, un proyecto o propuesta que le ayude a mejorar y modificar su quehacer en el aula. “Este modelo requiere que el profesorado identifique una área de interés, recoja información y, basándose en la interpretación de los datos realice los cambios necesarios en la enseñanza.”⁷²

⁷¹ Ibidem. p. 73

⁷² Inbernón. Op. Cit. 1998, p. 75

La referencia fundamental en la que este modelo se apoya, es la creencia de que la reflexión y el análisis crítico de la propia experiencia por parte del docente es el medio esencial para el desarrollo y transformación de su práctica profesional y del mejoramiento de la misma.

La valoración que se hace de este proceso reflexivo supone “la capacidad del profesorado para formular cuestiones validas sobre su propia práctica y marcarse objetivos que traten de responder a tales cuestiones y realizar una indagación.”⁷³ De ahí que este modelo considere los saberes de los docentes como punto de partida para orientar esta formación.

Otro de los elementos importantes que sustenta este modelo de formación, tiene que ver con la capacidad del profesorado para realizar actividades de investigación; y a través de ella los profesores pueden auxiliarse para “detectar y resolver problemas y en este sentido pueden crecer como individuos”;⁷⁴ además de que permite al profesorado la posibilidad de desarrollar mejor sus habilidades para poder tomar acciones oportunas en el aula.

Dadas las características anteriores, es importante mencionar que este modelo basa el proceso de formación del docente en la investigación acción; la cual se presenta como un medio eficaz para que los maestros puedan aprender a detectar problemas relacionados con su práctica y una vez que detectan los problemas, los docentes pueden empezar a realizar trabajos de investigación sobre el proceso mismo de su acción práctica para que a partir de ella aprendan a resolverlos. Zeichner uno de los representantes o impulsores de este modelo considera al

⁷³ Imbernón Francisco. Op. Cit. 1998. p. 75

⁷⁴ Ibidem. 1998. p. 76

profesor además de práctico reflexivo, como “Investigadores sobre la acción escolar.”⁷⁵

A través de la revisión que hemos hecho de las orientaciones y modelos de formación docente, podemos establecer que cada enfoque contiene planteamientos e ideas que si son retomadas, pueden contribuir a importantes innovaciones educativas; aunque es preciso mencionar que “no todos responden a la misma orientación conceptual sobre la enseñanza ni a la misma orientación sobre el papel del profesorado; en todos (y en cada caso) hay que tener en cuenta el contexto en el que se produce la formación y el papel que juegan las instituciones vinculadas a la formación del profesorado.”⁷⁶ Cada enfoque tiene una particularidad y finalidad hacia lo que se refiere el proceso educativo y de formación de profesores; es decir, no existen modelos puros.

Otra de las cosas que podemos establecer, es que muchos de estos enfoques y perspectivas de formación docente, manejan un discurso que no siempre es el mismo que se lleva a la práctica, esto se menciona, porque aunque estos enfoques tratan de dar al docente en mayor o menor medida una formación inicial o permanente lo más adecuada posible a sus necesidades, caen en contradicción porque su proceso formativo teóricamente defiende un modelo y ya en la práctica es otro el que se aplica.

Después de haber revisado algunas perspectivas y enfoques de la formación docente, pasaremos a revisar en el siguiente capítulo el PRONAP, pues este programa, recupera en su modelo formativo, algunas de las propuestas o

⁷⁵ Zeichner, citado por Imbernón en La formación y el desarrollo profesional de los profesores. 1998, p. 75

⁷⁶ Imbrnón Francisco. Op. Cit.1998, p. 77

concepciones de estos modelos formativos para la actualización docente, como por ejemplo la de retomar la experiencia docente como factor primordial para su formación, el de motivar el trabajo en grupo con otros profesores para ayudarse a detectar y resolver los problemas que les afecte a su práctica e incluso el que a través de un proceso de reflexión y análisis crítico de su práctica, se motive al maestro a la realización de trabajos de investigación para entender y transformar su práctica; esto sin dejar de mencionar que es la más reciente iniciativa de formación desde el estado para la actualización del magisterio de educación básica del país, propuestas que en el capítulo siguiente manejaremos más afondo.

CAPÍTULO 3: EL PROGRAMA NACIONAL PARA LA ACTUALIZACIÓN PERMANENTE DE LOS MAESTROS EN SERVICIO (PRONAP).

A)- Marco Institucional.

En México actualmente, como ya lo hemos señalado en el capítulo I se ha implementado un programa que tiene como finalidad reforzar y mejorar permanentemente la formación de todos los profesores de nivel básico del país.

Revisar el Programa Nacional de Actualización Permanente (PRONAP) constituye para nosotros una tarea muy importante, ya que además de recuperar muchos de los aportes de la investigación educativa en torno a como formar al docente, se trata de la más reciente iniciativa de actualización para los profesores en servicio de nivel básico de todo el país; conocer los aspectos y elementos que le dan forma así como los distintos servicios que brinda es el objetivo de este capítulo, a continuación hablaremos con más detenimiento del PRONAP.

El maestro es y ha sido a través de la historia de nuestro país el eje fundamental del avance de la educación, ya que el forma a los hombres que necesita el país para su desarrollo; sin su participación y compromiso todo intento de cambio educativo sería imposible, es por ello que toda propuesta educativa deberá contener de manera prioritaria, el planteamiento de acciones concretas que garanticen la formación y desarrollo profesional de los maestros.

Establecer un programa de actualización permanente para los maestros en servicio ha constituido una sentida demanda de los maestros de México y de su organización sindical, en respuesta a esta demanda, y con la convicción de que para elevar la calidad de la enseñanza se requiere de un proceso de mejora continua del trabajo de los profesores, la Secretaría de Educación Pública (SEP), puso en marcha el PRONAP.

El establecimiento del PRONAP constituye una consecuencia directa del compromiso establecido por el gobierno de la república y los gobiernos de los Estados en el Acuerdo Nacional para la modernización de la Educación Básica de mayo de 1992, donde se plasma claramente la idea de conformar un Sistema Nacional para la Actualización, Capacitación, Nivelación y desarrollo Profesional del Maestro.¹ Para poner en marcha dicho programa, la SEP en acuerdo con el SNTE, fijaron los criterios para el establecimiento del PRONAP el 15 de enero de 1995, después estas mismas instancias signaron el Convenio de Ejecución y Seguimiento que marco la etapa preparatoria del programa.

Asimismo, la SEP y los gobiernos de las entidades federativas firmaron en mayo de 1996, el Convenio para la extensión del PRONAP, “documento que formaliza la inserción del programa de actualización y sus diversos componentes en las estructuras educativas estatales, al tiempo que señala los compromisos de las partes firmantes para asegurar la prestación de los servicios de actualización a los maestros de educación básica de las entidades federativas.”²

¹ UNyDACT, SEByN y SEP. Lineamientos Generales para el Establecimiento y Operación del PRONAP, Primera Parte. Méx. D.F. 1996. 45 p.

² Ibidem. p. 10

A partir de la firma del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, se instituye en el país el PRONAP, “como la instancia encargada de ofrecer y promover diferentes modalidades que respondan a las exigencias y necesidades concretas de los docentes de educación básica.”³

Este programa tiene como objetivo central “dar a los profesores que atienden este nivel educativo la oportunidad organizada, sistemática y flexible de renovar y mejorar sus competencias profesionales, de tal manera que estén en condiciones de ofrecer a sus alumnos una enseñanza de mejor calidad.”⁴

Son varios los referentes en los cuales se basa el PRONAP para su constitución, uno de ellos lo encontramos en el artículo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se menciona que; “cada mexicano debe adquirir y consolidar las competencias básicas de lectura, escritura, expresión oral y matemática que le permitan seguir aprendiendo de manera permanente.”⁵ Al destacar con este artículo el derecho que tienen los ciudadanos del país a recibir una educación básica de calidad; el estado tiene el compromiso de mejorar de manera continua la educación que brinda y por lo mismo la preparación de los profesores que la imparten. Una de las medidas que se aplican para poyar la formación de los docentes es precisamente el PRONAP, el cual tiene como propósito mejorar de manera continua la preparación de los profesores que atienden este nivel.

Un segundo referente lo encontramos, en los compromisos establecidos por los gobiernos tanto de la república como de los estados, en el Acuerdo Nacional para

³ SEP. “EL PRONAP”. Revista Cero en Conducta. p. 93.

⁴ Ibíd. p. 93.

⁵ Cámara de Senadores. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1967. p.13.

la Modernización de la Educación Básica de 1992, y que posteriormente fueron plasmados en la Ley General de Educación, con la intención de conformar “un Sistema Nacional para la Actualización, Capacitación, Nivelación y Desarrollo Profesional de los Maestros, el cual busca atender las demandas y necesidades del magisterio de educación básica de todo el país.”⁶ La creación del PRONAP dio respuesta a este punto.

Dicho programa se vio fortalecido al ser integrado el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, al señalar entre sus líneas de acción, que “el maestro es el protagonista destacado en el quehacer educativo, por ello, se establecerá un Sistema Nacional de Actualización, Capacitación, Nivelación y Superación Profesionalización del Magisterio que asegure las condiciones necesarias para garantizar la calidad profesional de su trabajo.”⁷

Igualmente, en el Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000 se enfatiza que “la actividad más amplia para el desarrollo profesional de los maestros debe concentrarse en la operación de un programa de actualización destinado a los tres niveles de educación básica. La función inicial del programa será facilitar el conocimiento de los contenidos y enfoques de los nuevos planes y programas de estudio, así como promover la actualización de nuevos métodos, formas y recursos didácticos congruentes con los propósitos formativos del currículo. Esta actividad deberá crear una plataforma común de competencia didáctica, sobre la cual en fases posteriores del programa, se establecerán opciones más avanzadas de actualización (...)”⁸

⁶ SEP, UNyDACT y SEByN. Op. Cit. p. 9

⁷ Poder Ejecutivo Federal. Plan Nacional de Desarrollo Educativo 1995-2000.

⁸ Poder Ejecutivo Federal. Plan nacional de Desarrollo Educativo 1995-2000. SEP. Méx.

Es importante mencionar que el diseño del PRONAP, es el resultado de la experiencia que en materia de actualización han acumulado la SEP y las autoridades educativas estatal; ya que recoge las aportaciones, en particular las obtenidas de las experiencias nacionales más cercanas como el Programa Emergente de Actualización del Magisterio (PEAM) y el Programa de Actualización del Magisterio (PAM), ambos coadyuvaron a generalizar la convicción de que “la actualización de los maestros debe ser un servicio educativo continuo y permanente;”⁹ asimismo recupera experiencias de formación docente de otros países, además de los aportes de la investigación educativa.

B)- Operación del RONAP.

Las Instancias ejecutoras del programa.

Para extender totalmente todos los servicios que brinda el PRONAP, existen tres instancias ejecutoras que participan directamente en los procesos de planeación, ejecución y evaluación de este programa:

A) “La Unidad de Normatividad y Desarrollo para la actualización Capacitación y Superación profesional de Maestros (UNyDACT), hoy sustituida por la Coordinadora General de Actualización Magisterial, quien tiene la responsabilidad de normar, coordinar, evaluar y dirigir las acciones de actualización para el desarrollo del PRONAP a escala nacional.

⁹ SEP, UNyDACT, SEByN. Op. Cit. p. 4.

B) La Instancia Estatal de Actualización (IEA), quien es responsable de coordinar y dirigir las actividades de actualización relacionadas con el desarrollo del PRONAP a nivel estatal.

C) Los Centros de Maestros (CM), que son el núcleo de desarrollo del programa y donde por medio de los coordinadores general, académico, administrativo, el bibliotecario, y del cuerpo de asesores asignado al centro, se atenderá directamente a los maestros de educación básica que desean participar en el PRONAP.”¹⁰

Para ofrecer los cursos que imparte el PRONAP se establece que: “Las escuelas normales para maestros de educación primaria, las escuelas normales superiores, las unidades UPN y las instituciones de educación superior que así lo determinen, previo acuerdo con las autoridades educativas de la entidad, podrán ofrecer también a los maestros inscritos, los servicios necesarios para la realización de las acciones del PRONAP.”¹¹

La CGAM y la IEA, son las encargadas de realizar en sus respectivos niveles de competencia la difusión amplia de la oferta de los cursos del PRONAP en sus diferentes modalidades; esta difusión abarca toda la información sobre el proceso, desde la denominación, las características de los cursos que se ofrecen, el mecanismo y requisitos para su inscripción así como las fechas y los lugares para esta, además de la forma de evaluación y acreditación.

¹⁰ SEP, UNyDACT y SEByN. Op. Cit. p. 38.

¹¹ Ibidem. p. 36.

C) Objetivos del PRONAP.

A través del PRONAP en materia de actualización se pretende apoyar “la formación de los profesores de educación básica para enfrentar mejor los cambios curriculares y ponerse al día respecto a los avances de las ciencias de la educación.”¹²

Para lograr este objetivo el PRONAP busca:

- “Ayudar al maestro de educación básica a generar estrategias con base en el dominio de los contenidos de las asignaturas contempladas en el plan de estudios, así como de la presentación de sugerencias metodológicas y propuestas didácticas viables, sensatas y teóricamente bien sustentadas.”¹³

- “Ayudar al maestro a desarrollar su capacidad para reflexionar sobre su acción con el aula, con el fin de modificarla positivamente y en continuo proceso;”¹⁴ de tal forma que pueda mejorar constantemente su quehacer profesional.

Asimismo se propone formar a un maestro capaz de aprender a aprender, para ello se procura que en el proceso de formación, los maestros prueben las bondades del uso de la lectura y la escritura; en este sentido el paquete didáctico que se les entrega como apoyo para la realización de las actividades de actualización funge, “como un instrumento privilegiado de búsqueda de información, de formulación de problemas, de comunicación de resultados,

¹² SEP y UNy DACT y SEByN. Op. Cit. p. 9

¹³ Ibidem. 1996. p. 5

¹⁴ Ibíd. p. 5

experiencias y conocimientos;”¹⁵ con él los profesores podrán contar con más elementos para su reflexión en la práctica y de esta forma impulsar una enseñanza de mejor calidad para sus alumnos.

D) El Modelo Formativo del PRONAP.

El PRONAP en su discurso establece algunas ideas o consideraciones básicas que caracterizan el proceso formativo que propugna.

El PRONAP considera al maestro como “un profesionista en un proceso de formación en servicio, que posee una **experiencia docente** y que es capaz de plantear los problemas que su práctica cotidiana le plantea y encontrar solución para ellos, en un **proceso de reflexión** y estudio acompañado por materiales y apoyos pertinentes.”¹⁶ En este sentido, el PRONAP visualiza a un maestro que posee un conocimiento, habilidades para dar respuesta pertinente a los problemas que enfrenta en el aula.

Al establecer la intención de formar a un maestro reflexivo, reconoce que los problemas que el maestro enfrenta en el aula son problemas singulares, indeterminados y de características particulares, por lo que para resolverlos no es posible ofrecerle estrategias que funcionen como “recetas mágicas” para solución de los problemas que se presentan en el aula. Por el contrario se trata de propiciar un proceso formativo que centre su atención en el análisis de la actividad docente, en sus problemas, necesidades inquietudes, que permiten al docente tomar consciencia de las creencias que orientan su acción, de su

¹⁵ Ibidem. 1996. p. 6

¹⁶ Ibidem. p. 4.

comportamiento y de las consecuencias de su acción, y a partir de ello sea capaz de transformar su práctica.

Asimismo el modelo formativo propuesto por el PRONAP reconoce que el docente posee una experiencia profesional que le ha permitido adquirir conocimientos y saberes, así como desarrollar creencias, mismas que orientan su trabajo en el aula.

Estos conocimientos y creencias pueden y deben ser recuperados en los procesos de formación, ya que “la experiencia que posee el docente producto del contacto diario con su trabajo, puede ser tomada como materia de reflexión y punto de partida para su actualización y la transformación de sus actitudes en el aula.”¹⁷

Un principio novedoso dentro de la propuesta formativa, es el valor que otorga al trabajo colegiado en los procesos de la formación docente. El trabajo colegiado es alentado en tanto considera que esto “la reflexión entre personas que comparten una problemática en común de trabajo constituidas en un grupo de actualización, lleva al surgimiento y puesta en claro de problemas, ideas y obstáculos que en otras modalidades formativas pueden permanecer ocultas o ser atribuidas a situaciones o especificidades diferentes.”¹⁸ Al mismo tiempo el trabajo colegiado permite, “la toma de decisiones para la aplicación inmediata de las ideas desarrolladas en el proceso de actualización a la realidad de trabajo de cada grupo de maestros.”¹⁹

¹⁷ Ibidem. p. 5

¹⁸ Ibid. p. 5

¹⁹ Ibid. p. 5

Igualmente es importante agregar que a través del trabajo colegiado además de lo anterior busca que los maestros se responsabilicen de su

formación, sobre el papel que desempeñan en los procesos de actualización docente, esto, por el compromiso que implica trabajar con otros colegas y por la importancia que tiene el compartir sus inquietudes o problemas para tratar de encontrara respuestas conjuntas a los problemas que enfrentan.

Algo que es importante destacar en este modelo formativo, es la idea que se tiene en cuanto que el proceso formativo del docente debe ser llevado acabo de una forma autogestiva, entendido como tal, que el maestro es el responsable directo de su propio proceso de formación, asumiendo este proceso como un trabajo sobre sí mismo, sobre su acción, y flexible, por ser este último un proceso donde el maestro establece sus tiempos y ritmos de aprendizajes. Esta forma de trabajo permite que el maestro a través de un proceso autónomo de reflexión y de análisis crítico de su propia experiencia, aprendizajes y quehaceres en el aula, sea capaz de identificar los problemas que aquejan su práctica y a su vez trabajar en ellos para encontrar las posibles soluciones en un tiempo y lugar determinado, de tal forma que pueda mejorar tanto su saber como su acción en la práctica.

La intención del PRONAP al introducir al maestro en un proceso de aprendizaje autogestivo y flexible, parte del supuesto de que para mejorar la formación docente, el aprendizaje es más significativo si se obtiene a través de un proceso de autoexploración reflexiva, además de trascendental para el mejoramiento de su practica; ya que las respuestas concretas a los problemas de la formación docente no siempre se encuentran en los libros o la teoría sino más bien en el

análisis de la situación concreta, con base a la experiencia, creencias y saberes del propio maestro.

Otro principio importante del modelo formativo del PRONAP, es que propone un aprendizaje constructivista, ya que retoma la idea principal del constructivismo en cuanto a que los sujetos a través de interacciones significativas con su ambiente o con otros sujetos, van construyendo poco a poco su saber y aprendizaje; esto relacionado con la formación docente, se traduce en que los maestros a través de experiencias significativas construyen su conocimiento y modifican su saber y quehacer docente.

El proceso formativo propuesto, busca que los maestros vayan construyendo conocimientos, saberes en torno a su trabajo docente al estar inmersos en un ambiente de intercambio y debate de experiencias y conocimientos docentes, como lo puede ser un curso nacional de actualización, a través del mismo se pretende que cada maestro entre en un proceso de autoexploración, donde a través de la reflexión crítica sobre su saber y su quehacer docente, mediada por el estudio teórico, sus creencias, saberes, y las observaciones de otros colegas, el maestro pueda ser capaz de elaborar nuevos conocimientos, saberes, creencias y experiencias, que le ayudaran no sólo a entender lo que pasa con su práctica sino también a encontrar posibles soluciones a los problemas que en ella se gestan.

Sobre la base de lo antes señalado con respecto al modelo formativo del PRONAP, se puede decir que este modelo se caracteriza como ya lo vimos principalmente por ser un modelo que además de poner énfasis en los planteamientos del constructivismo como corriente base para formar a los

maestros, considera a la reflexión como principio esencial para mejorar la práctica del docente, a la experiencia adquirida como punto clave para los procesos formativos de los maestros y al trabajo colegiado como la forma más viable de trabajo para encontrar soluciones; todo esto, con la finalidad

de que los maestros adquieran nuevos conocimientos y estrategias didácticas para la búsqueda de soluciones a problemas concretos (maestro investigador de su aula) para así propiciar la innovación, enriquecimiento y mejoramiento que se necesita de la práctica docente.

Habíamos mencionado que el PRONAP además de recuperar en su diseño y elaboración las experiencias pasadas de formación de docentes, también recurre a los aportes hechos por la investigación educativa hacia la formación docente; por ello nos parece importante tratar de ubicar la propuesta de formación que subyace al modelo formativo del PRONAP, para ello retomaremos la clasificación elaborada por Imbernón relacionada con las orientaciones y modelos de formación docente y que analizamos en el capítulo anterior.

Al considerar el PRONAP, al maestro como un sujeto que tiene una experiencia docente y que basándose en ella reflexiona y toma decisiones para dar solución a los problemas que vive en el aula, retoma ideas del Modelo de la Orientación práctica de análisis interpretativo, en cuanto se trata de que el docente pueda realizar una reflexión crítica de su saber y quehacer docente; este proceso ayuda al maestro a identificar las dificultades o problemas que obstaculizan su tarea diaria así como de alternativas de solución de estos. Con ello se pretende formar maestros prácticos reflexivos de su acción escolar.

El modelo formativo del PRONAP señala la importancia que tiene dotar al maestro de metodologías y propuestas didácticas nuevas que permitan al maestro generar con ellas estrategias para mejorar su enseñanza; esta idea, coincide con el planteamiento de la Orientación práctica en cuanto a la

importancia que tiene “brindar a los maestros nuevos instrumentos intelectuales que sean de ayuda para el conocimiento e interpretación de las situaciones problemáticas complejas que se sitúan en el aula.”²⁰

Toda acción de formación permanente ha de apuntalar una tendencia muy marcada hacia la innovación en el desempeño profesional del maestro; por ello el PRONAP en su modelo formativo trata de renovar e innovar a través de nuevos y mejores postulados metodológicos y recursos didácticos los conocimientos de todos los maestros adscritos a su programa; entendiendo por renovación, el cambio de los esquemas formativos atrasados u obsoletos por otros acordes a los nuevos momentos educativos y de enseñanza, así como de los nuevos planteamientos teóricos y metodológicos que se desarrollan por el avance constante de las ciencias de la educación. Esto ayuda al maestro no sólo a elevar su conocimiento sino también a tener armas y elementos teóricos y metodológicos suficientes para poder resolver los problemas que se presentan en el aula.

Al hablar de innovación se hace hincapié a la nueva forma por la cual se lleva a cabo el proceso formativo de la actualización de los maestros desde el PRONAP, ya que con este nuevo modelo formativo, se abandona los modelos formativos

²⁰ Imbernón Francisco. La formación y el desarrollo profesional del profesorado. 1998. p. 41

del docente que enfatizaban el dominio de los contenidos disciplinarios, como eje clave para el mejoramiento de la práctica docente; donde lo importante era la adquisición de técnicas que le decía al docente el que, el cómo y el cuándo sobre un hacer determinado. Hoy en día se habla de un maestro que realiza un trabajo autogestivo, donde a través de la reflexión, el maestro realiza un trabajo de autoexploración de lo que sabe y hace, teniendo como finalidad que el maestro sea el mismo, el principal precursor y transformador de su práctica profesional.

Un aspecto importante, es el relacionado con la experiencia y con los saberes docentes, ya que al considerar el PRONAP estos como uno de los elementos esenciales, desde donde el docente puede reflexionar sobre su práctica y a su vez encontrar los conocimientos necesarios para resolver sus problemas en el aula; también en este sentido retoma el planteamiento de la Orientación Práctica al considerar su experiencia y sus saberes, como el punto de partida desde donde el docente puede aprender a reflexionar y analizar su práctica, a bien de que pueda entenderla y modificarla. Por este motivo es preciso insistir en la importancia que tiene recuperarla en los procesos de actualización docente.

Es preciso insistir que el PRONAP no sólo retoma elementos de la Orientación en la Práctica para estructurar su modelo formativo, también retoma algunas ideas del modelo de Investigación o Indagación en la Práctica, por ejemplo, dentro de las finalidades que se tienen para la formación del docente se añade que además de formar a un maestro práctico-reflexivo, el PRONAP pretende apoyar a la formación de maestros investigadores en el aula. Este proceso formativo se sustenta en el esquema propio de la Investigación Acción donde la intención es que basándose en la reflexión crítica y del análisis interpretativo sobre y en la práctica y de las creencias que su experiencia le ha dejado, el

maestro sea capaz de trabajar en ella para aprender a detectar e identificar los problemas en el aula y a su vez ser capaz de encontrar en el mismo proceso soluciones para resolverlos.

Al fundamentar este esquema formativo en la Investigación acción, se retoma el planteamiento de esta en lo referente a que el sujeto (maestro) debe realizar una observación y reflexión minuciosa de todo lo que acontece en su acción escolar con el fin de detectar los problemas o dificultades que tiene este para realizarla, y en el desarrollo mismo de estas acciones trabajar e investigar en temas que posibiliten su solución.

Es por ello que el PRONAP, de acuerdo con este modelo formativo, trata de brindar una formación, que tomando en cuenta su experiencia y sobre todo en las creencias, motive al maestro a la reflexión y el análisis de su práctica y permita concientizar al maestro sobre sus concepciones sobre su hacer y las consecuencias de ese hacer para poder transformar su práctica docente y así poder brindar una enseñanza de mejor calidad para sus alumnos. Con estas ideas se puede considerar que el maestro es gestor de su mejoramiento profesional.

Es importante mencionar que al proponer el PRONAP la reflexión como el medio clave para que el maestro entienda y modifique su práctica; recoge la idea del Modelo de investigación o indagación que señala la importancia que tiene “desarrollar las capacidades reflexivas y de análisis crítico sobre y en la propia práctica docente para el desarrollo y transformación de esta.”²¹

²¹ SEP, UNyDACT y SEByN. Op Cit. p. 42

La reflexión que el docente realiza para sus acciones docentes no sólo permite que el maestro tenga en ella una arma eficaz para poder detectar todas aquellas circunstancias problemáticas en el acontecer diario de su práctica, sino también permite al maestro entrar en un proceso orientado a búsqueda de opciones para su resolución. Por este motivo, la reflexión es un elemento imprescindible para los procesos de formación docente.

E) Las asesorías.

Para que el maestro pueda llevar un proceso formativo estructurado y con resultados efectivos, es necesario que cuenten con un asesor o con un programa de asesorías que le permitan “resolver dudas, superar obstáculos, confrontar y socializar sus ideas y experiencias y, sobre todo, valorar y modificar positivamente sus estrategias de aprendizaje.”²²

Un asesor para el PRONAP, es un formador de docentes que domina los contenidos y temas concernientes a algunas disciplinas académicas por ejemplo, matemáticas, español, civismo, ecología, y que ayuda a los maestros a encontrar soluciones a los problemas que estos tienen en relación con alguna de estas disciplinas.

Es fundamentalmente una persona que apoya con consejos o sugerencias metodológicas el proceso formativo de los profesores tanto de manera individual y grupal; “el asesor juega un papel semejante al de un consultor,

²² SEP, UNyDACT Y SEByN. Op. Cit. p. 22

alguien a quien se busca con el propósito de encontrar otras vías para la solución del problema, no quien lo resuelve directamente.”²³

Es importante mencionar que las asesorías no están concebidas como clases, pues aunque el asesor domina los contenidos, su papel para los maestros no es el de dar soluciones rápidas a los problemas del maestro, su función es la de escuchar, coordinar, guiar y orientar las ideas de los maestros en torno a la búsqueda de soluciones a los problemas que enfrentan en el aula; se trata de que el asesor ayude y propicie la reflexión sobre la práctica del docente para que éste a través de esta, y del intercambio de opiniones, saberes y experiencia con otros docentes vaya construyendo un esquema de soluciones a sus conflictos.

No se trata de decirle al docente cómo enseñar, sino de propiciar la reflexión, la discusión y el análisis de las ideas que el docente tiene en cuanto a los problemas o dificultades que enfrenta en su práctica, para que al final y de manera conjunta puedan estructurar posibles soluciones a esta; en este sentido, las asesorías van encaminadas fundamentalmente “al apoyo y despliegue de las habilidades necesarias para el estudio y la reflexión individual y/o colectiva de los contenidos propuestos en los cursos, o de situaciones enfrentadas por los maestros en la aplicación de los conocimientos en su práctica docente, de tal forma que oriente su proceso autodidacto, promoviendo diversas estrategias de estudio, guiando la búsqueda adecuada de información y ofreciendo herramientas para su sistematización y análisis.”²⁴ En este sentido, la asesoría es vista como un elemento indispensable para el desarrollo y aprovechamiento de los profesores en los cursos.

²³ Ibid. p. 22

²⁴ SEP, UNyDACT y SEByN. Op. Cit. p. 23

Por último es importante agregar que si bien son muchos los objetivos y problemas que puede enfrentar el maestro en su práctica escolar, y dado que estos buscan en la asistencia a cursos y con la ayuda del asesor las posibles soluciones a ellos, es necesario mencionar que se requiere con toda seguridad de distintos tipos de asesorías, relativas por ejemplo a “la forma misma de abordar los estudios

de los materiales, a la solución de problemas presentados por la novedad o dificultad de algunos contenidos disciplinarios, acerca del enfoque pedagógico, de su transformación en actividades de aprendizaje;”²⁵ aunque existen infinidad de situaciones problemáticas por parte de los docentes, es necesario considerar por estas cuestiones la necesidad de que en cada uno de los centros exista un cuerpo de asesores que pueda atender dichas demandas.

F) La acreditación.

Para que los profesores inscritos a estos cursos puedan acreditarlos, es necesario que presenten y aprueben el Examen Nacional de Acreditación; este examen que es difundido por la UNyDACT a través de las IEA en cada entidad federativa es aplicado a cualquier maestro inscrito a algún curso del PRONAP que lo solicite, independientemente de la forma, lugar o institución en que haya desarrollado sus estudios.

Es importante mencionar que este examen se opera con instrumentos estandarizados y es de aplicación nacional; esto “permite identificar el nivel de logro alcanzado por el profesor participante, con relación a los objetivos y

²⁵ SEP, UNyDACT y SEByN. Op. Cit. p. 23

competencias establecidas para cada curso nacional,”²⁶ además, permite garantizar la transparencia del proceso y una calidad análoga en el aprovechamiento del curso.

Una característica importante del proceso de acreditación, es que el maestro elige la fecha para la realización del examen; “cuando el profesor considere que tiene un dominio suficiente de los contenidos del curso, seleccionará la fecha de acreditación que le parezca más adecuada.”²⁷ Cada profesor tiene tres oportunidades para acreditar el examen, después de está, pierde automáticamente el derecho a acreditar el curso.

Una vez que los profesores aprueban el examen, la SEP a través de la UNyDACT les otorga una constancia de acreditación del curso de actualización, la cual es registrada y certificada por la autoridad estatal correspondiente.

G) Acciones de Actualización.

Si bien el PRONAP es un programa de carácter nacional que ofrece la oportunidad permanente de actualizar los conocimientos y las destrezas de los profesores de educación básica en servicio para que estos logren el fortalecimiento profesional que se requiere; es importante mencionar que para lograr este objetivo, no se puede centrar la actualización de todos los docentes del país en una sola actividad de carácter esporádico o en una modalidad única; ya que las necesidades de trabajo que presentan los docentes son diferentes en cada una de las regiones del país, por tal motivo el PRONAP:

²⁶ Ibidem. 1996. p. 33

²⁷ SEP, UNyDACT y SEByN. Op. Cit. p. 27

“parte de reconocer la diversidad de situaciones de los profesores de educación básica en servicio, de sus condiciones y necesidades de trabajo, así como las demandas diferentes que, en la búsqueda del logro de la equidad educativa cada estado, región o localidad plantea en materia de exigencias profesionales a sus maestros.”²⁸

Es por esta razón que el PRONAP integra una serie de programas con el propósito de satisfacer las necesidades profesionales y los intereses del magisterio de educación básica del país. El PRONAP contempla el desarrollo de programas diversos como son:

- 1- “Los programas generales, los cuales buscan establecer una sólida base compartida por todos los maestros y que atienden a problemas que afectan globalmente a la educación básica.
- 2- Programas estatales y regionales orientados a coadyuvar a la resolución de la problemática educativa de la zona escolar.
- 3- Programas que actualizan a sectores de maestros encargados de brindar servicios educativos especiales como: educación indígena, especial, grupos multigrado.
- 4- También se integran al PRONAP programas para apoyar a los maestros de educación básica para la atención correcta de problemas actuales de

²⁸ Ibidem. p. 11

relevancia social, tales como: ecología, educación para la salud, educación para la paz y formación de valores.”²⁹

Con estos programas, “cada maestro podrá optar por la modalidad de actualización más acorde con sus necesidades y todos tendrán acceso a materiales diversos de apoyo al trabajo docente y ofertas generalizadas de actualización.”³⁰

Ahora bien, de acuerdo con las finalidades que se persiguen, los programas de actualización del PRONAP son diversos, los principales son:

- a) Cursos Nacionales.
- b) Cursos Estatales.
- c) Talleres Generales.
- d) Talleres Estatales.

- a) Cursos Nacionales.

Los Cursos Nacionales de Actualización se conciben como “la estrategia a través de la cual los docentes adquieren y/o consolidan sus competencias profesionales, así como su conocimiento y comprensión del plan y programas de estudio.”³¹

Estos cursos de carácter nacional, se desarrollan a partir de un paquete didáctico que consta básicamente de “una guía de estudios, de uno o más volúmenes de lecturas y ejercicios de práctica así como de materiales de audio y video que

²⁹ SEP, UNyDACT y SEByN. Op. Cit. .p. 12

³⁰ *Ibíd.* p. 12

³¹ *Ibidem.* p. 21

están a disposición en los Centros de Maestros;”³² este paquete didáctico es entregado por la SEP a los profesores inscritos en los cursos.

Una vez que los profesores tienen en sus manos el paquete didáctico, pueden optar por la forma de estudio que más les conviene, ya que los cursos, “pueden ser desarrollados de manera individual, en grupos autónomos creados por sus compañeros de escuelas, de zona o sector, con aquellos que se formen en los Centros de Maestros o acudir a las instituciones en donde se ofrezca el curso de forma semiescolarizada.”³³

Otra de las características que tiene estos cursos, es que se adaptan a las posibilidades de estudio de los maestros y al tiempo del que dispongan para desarrollarlos; “los tiempos propuestos para el desarrollo de los cursos indicados en las guías de estudio no constituyen una obligación o requisito para su acreditación;”³⁴ por lo que la duración de los cursos depende fundamentalmente del tiempo y dedicación que cada maestro pueda destinarle.

b) Cursos Estatales de Actualización.

La responsabilidad de diseñar y programar los cursos estatales de actualización corre a cargo de la IEA; estos cursos que están orientados a complementar y enriquecer los propósitos y contenidos contemplados en los Cursos Nacionales de Actualización, tiene como objetivo principal “atender de forma directa y particular las necesidades y problemas educativos estatales y regionales del país

³² *Ibíd.* p. 21

³³ SEP, UNyDACT, y SEByN. *Op. Cit.* p. 23

³⁴ *Ibidem.* p. 22

en base, al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y competencias de cada uno de los profesores que atienden estas zonas en específico.”³⁵

La preparación de estos cursos estatales se acompaña de una estrategia estatal de atención; en ella se establece “los propósitos del curso, la población de maestros a atender, metodología de trabajo, contenidos, recursos humanos y materiales que se dispondrán; contemplándose entre

estos, el uso de los Centros de Maestros y de los materiales de apoyo al trabajo docente que la SEP ha distribuido normalmente y los mecanismos de evaluación y acreditación propuestos.”³⁶

Es importante destacar que estos cursos al igual que los Cursos Nacionales, son dictaminados y aprobados por una comisión especial, lo que permite otorgar un puntaje a los profesores que participan en el programa de Carrera Magisterial y que acreditan el examen.

c) Talleres Generales.

Los Talleres Generales destinados al personal docente, directivo y de apoyo técnico pedagógico, tienen como propósito central “promover el conocimiento profundo de los recursos educativos, favorecer la planeación de clases, generar la creación de estrategias de trabajo docente y estimular la reflexión y el análisis de problemas educativos relevantes en el contexto de trabajo de los maestros involucrados.”³⁷

³⁵ Ibidem. p.27

³⁶ SEP, UNyDACT, y SEByN. Op. Cit. p. 28

³⁷ Ibid. p. 28

Para favorecer el cumplimiento de estos objetivos, el programa se desarrolla a través del trabajo colegiado con los maestros, ya que se trata de que los maestros puedan intercambiar sus experiencias en torno a los problemas de su quehacer cotidiano, reflexionar sobre los mismos y finalmente proponer alternativas para resolverlos; todo esto encaminado para mejorar la calidad de su enseñanza así como de su preparación y saber profesional.

La asistencia de los maestros, a los talleres generales es obligatoria para todos los maestros, directivos y personal de apoyo técnico pedagógico que atienden el nivel básico. Estos talleres se realizan en el periodo previo a la reanudación de clases con el fin de no distraerlos de sus labores en la escuela; tiene una duración mínima de 20 horas.

Para el desarrollo de los talleres, la SEP elabora un guía para la organización de las actividades y propone o sugiere formas de trabajo para los docentes; esta guía es distribuida a todos los estados y se entrega a todos los que están inscritos en estos talleres para que puedan desarrollar mejor las actividades de trabajo.

e) Talleres Estatales.

Los Talleres Estatales tiene como objetivo principal “fortalecer la formación de conocimientos, valores y actitudes que permitan a los maestros, mejorar su desempeño, así como concentrarse en los métodos y prácticas que les faciliten aprender por si mismos,”³⁸ además de que permiten:

³⁸ SEP, UNyDACT, SEByN. Op. Cit. p. 29

“estimular la utilización óptima de los materiales y recursos didácticos con que cuentan los maestros y, propicien el análisis y resolución de problemas concretos de los planteles escolares;”³⁹ esto implica que los maestros tiene que centrar su reflexión en la práctica y en la escuela donde realizan su práctica, para detectar los problemas que afectan a ésta y a la institución, de tal forma que puedan, con ayuda de los talleres irlos resolviendo.

Cabe mencionar, que la IEA en coordinación con la UNyDACT es la responsable del desarrollo y difusión de estos talleres de actualización para todos los maestros de cada una de las localidades del país.

Después de haber revisado este programa, es importante mencionar que estas ideas básicas que forman la plataforma formativa del PRONAP, es un discurso teórico que en la práctica sufre diversas interpretaciones y por lo mismo transformaciones.

Por ejemplo, se dice que los docentes deben ser tomados en cuenta en el diseño de los programas de actualización en lo referente a contenidos y esquemas de trabajo; sin embargo en el diseño de los programas de actualización hoy en día, no se ha tomado prácticamente en cuenta la opinión en cuento al docente se refiere.

Esta situación provoca entre otras cosas, que la propuesta formativa del PRONAP sufra en la práctica diversas interpretaciones y por ende transformaciones, tanto por los actores que las realizan y por los que los viven, sean los docentes a quienes se trata de modificar sus comportamientos y

³⁹ Ibíd. p. 29

conocimientos o los asesores o formadores de docentes encargado de acompañar y apoyar el proceso de cambio de los profesores.

De las interpretaciones que se hacen (y por ende la transformación) de la propuesta original, los formadores y sobre todo los docentes, elaboran una serie de creencias y saberes las cuales funcionan como filtros de las propuestas de formación; esto va a significar que el docente acepta, rechaza o adecua la propuesta pedagógica que se le plantea, a sus creencias, a sus deseos, a sus expectativas y también en función de sus temores e inquietudes.

Ahora bien, es preciso insistir que si bien estas creencias determinan en la mayoría de los casos la forma en cómo el docente toma una propuesta de formación y la manipula para sus conveniencias; también se pueden encontrar ideas, propuestas que el maestro a través de este proceso de manipulación llega a elaborar para mejorar las propuestas formativas que se le presentan. Esto es importante rescatarlo, porque no sólo el docente a través de sus creencias es capaz de interpretar una propuesta de acuerdo a lo que le conviene y lo que no, también es capaz de detectar las carencias que esta tiene y elaborara aunque de forma no reconocida y no escuchada, las posibles soluciones para que a la hora de tomar estas propuestas pedagógicas le convengan más.

Es por ello que resulta más importante conocer y tomar en cuenta la opinión de los docentes para elaborar un programa de actualización, dado que en ella se encuentra todo un conjunto de creencias que el docente a acumulado y que se traducen en concepciones, valoraciones, juicios que el docente hace de su docencia y de las propuesta formativas que se le presentan; tomar en cuenta las formas de pensar del docente y la opinión que este tenga son muy importantes,

ya que de esta manera se puede ayudar a que la construcción y el diseño de programas de actualización estén más ligados y relacionados con las necesidades que un docente puede tener en su práctica profesional y por ende de que el docente encuentre en los cursos de actualización, los elementos necesarios para mejorar su enseñanza y a su vez su preparación profesional.

Vista la importancia que tienen las creencias de los docentes en elaboración de programas de actualización; en el siguiente capítulo hablaremos de las creencias de las creencias de los maestros en torno a la experiencia de asistir a cursos de actualización, para después pasar a conocer la opinión de los docentes en torno a los cursos nacionales de actualización propuestos dentro del PRONAP.

CAPÍTULO 4. LAS CREENCIAS DE LOS MAESTROS COMO UNA REFERENCIA DE SABER DE LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN.

Para poder comprender la perspectiva de los maestros consideré necesario hablar en primer término, sobre las creencias desde una perspectiva teórica, ya que éstas, además de formar parte de las ideas y pensamientos de los profesores, fungen como una base de conocimiento desde donde el docente puede construir diferentes perspectivas u opiniones de la actualización docente o de otras temáticas referentes a esta idea; por lo que retomarla se vuelve importante para el desarrollo de este capítulo.

Para poder tomar la opinión de los maestros en cuanto a la actualización magisterial fue necesario definir previamente ciertos aspectos con relación al concepto mismo de creencia y de cómo esta se relaciona e influye en las perspectivas docentes para con los cursos de actualización, aspectos que nos ayudarán a establecer posibles indicadores sobre lo que los maestros piensan de la actualización y de todos aquellos elementos que la constituyen, como las asesorías, los asesores, los materiales, los centros etc. Uno de los aspectos a definir tiene que ver sobre la noción de creencia, a partir de la cual se pretende captar la opinión de los docentes.

La mayoría de las personas viven, dicen y hacen cosas conforme a lo que piensan, conocen y sienten, en función de la influencia que han recibido del entorno social, cultural y científico en el que se desenvuelven. En la medida como los sujetos interactúan y experimentan en el mundo que los rodea es como los sujetos determinan su forma de vivir la vida.

La mayoría de las personas desde que son capaces de moverse, interactuar y experimentar en su ambiente, realizan acciones sobre la base de lo que creen, de lo que consideran que es bueno, de su conveniencia o de su utilidad; si es agradable o en su caso sí resulta bueno a los ojos de los demás llámese familia o sociedad. Tales creencias determinan la forma de pensar de un sujeto y por tanto su forma de actuar.

Se puede establecer que una creencia se forma a partir de las experiencias vividas o de la acción de un sujeto, él cual después de haber realizado tal acción puede emitir valoraciones, saberes, juicios o incluso conductas que conformarán poco a poco su forma de pensar y aprender. En este sentido, las creencias se convierten en orientadoras de acciones futuras.

Según M.Rokech una creencia es: “Una proposición simple conciente o inconsciente inferida de lo que una persona dice o hace, el contenido de una creencia puede descubrir un objeto o situación como verdadero o falso, valorarlo como bueno o malo o recomendar un determinado curso de acción deseable o indeseable, partiendo ésta desde varios componentes, como cognitiva, afectiva o conductual”¹

Cuando hablamos de que un sujeto crea valoraciones, juicios y conductas sobre la base de una creencia, se piensa que esta puede ser entendida más desde el punto de vista afectivo del sujeto que desde el punto de vista del conocimiento o de la razón, es decir como dice Kant: “creencia es lo que se tiene por verdadero

¹ Santillana Diccionario de las Ciencias de la Educación. 1995. p. 335

en virtud de razones que son suficientes desde el punto de vista subjetivo pero insuficientes objetivamente”²

Muchas de estas valoraciones o pensamientos que el sujeto desarrolla, responden a percepciones, apreciaciones, opiniones, ideas o prejuicios establecidos desde la experiencia misma del sujeto, más que a la apropiación de conocimiento científico; por este motivo lo que aprende a partir de la experiencia se convierte en un saber práctico para su quehacer.

Pero no sólo en su forma de pensar y hacer se verán reflejadas las experiencias de su acción, sino que también se verá reflejada desde su discurso, es decir desde su decir o sus opiniones hacia sus colegas, su familia, la institución donde labora etc.

Las formas de pensar y hacer no sólo serán distintivos de cada sujeto, pues pueden ser compartidas por otros, que pueden o no haber tenido la misma experiencia y estas percepciones se pueden generalizar entre amplios grupos y en toda la sociedad en general.

A partir de lo que se ha expuesto se establece que la creencia existe, aunque no podrá ser evidenciada ni verificada desde la razón o desde un hecho objetivo, ya que al ser un conocimiento no establecido científicamente, su veracidad está establecida desde el sujeto, es decir desde su moral, sentimientos, emociones, ideologías, fantasías, sueños, intereses o necesidades, componentes todos de la subjetividad del sujeto.

² Ezequiel Ander-Egg, Diccionario de Pedagogía. 1999. p. 76

Con respecto a la creencia podemos agregar que ésta es particular a cada sujeto, aunque de igual forma también puede ser compartida y difundida en toda una sociedad como una forma de hacer o de pensar, donde se designa a un conjunto de proposiciones o hechos que son aceptados como verdaderos por una sociedad determinada, sin que hayan sido verificados o probados. De esta forma se puede establecerse que las creencias pueden compartirse como una “fe, convicción, persuasión y opinión, aceptada ésta en el lenguaje corriente o común”³

Bajo la perspectiva de la socialización de las creencias, cabe señalar que éstas pueden tener el papel de una ideología o forma de pensar en un determinado campo de acción para una sociedad entera y ser transmitidas de generación en generación durante un tiempo determinado.

El sujeto se puede mover en su contexto gracias a sus creencias, ya que éstas orientan su comportamiento y le generan una serie de expectativas; al respecto Villoro señala que el tener creencias “implica tener una serie de expectativas que regulan sus relaciones con el mundo entorno”⁴

Por su parte José Ortega y Gasset, plantean que las creencias “son todas aquellas cosas con las que contamos absolutamente, aunque no pensemos en ellas, por lo que constituyen la base de la vida.”⁵ Las creencias no sólo son una parte de la personalidad del sujeto sino que también pueden fungir como un agente de socialización.

³ Ezequiel Ander-Egg. Op Cit. p. 70

⁴ Villoro Luis. Crear, Saber y Conocer. Editorial Quinto Sol. México. 2000. p. 34.

⁵ Ezequiel Ander-Egg. Diccionario de pedagogía. 1999 p. 72

Después de esta breve introducción sobre la noción de creencia, nos parece necesario trasladar este concepto a los terrenos de la formación y la actualización docente, ya que consideramos que éstas pueden ser un marco de referencia para el docente en su acercamiento a la actualización docente.

Concentrándonos en el maestro y centrando la atención en sus creencias, podemos señalar que éste posee todo un conjunto de creencias, que ha forjado como ser humano que vive y se desarrolla en una sociedad. De igual forma podemos argumentar que el maestro, posee ciertas creencias en cuanto a su oficio como parte de una comunidad educativa y con respecto a las cuales se desea indagar.

El maestro posee creencias acerca de su docencia, mismas que tiene su origen en su formación sea inicial o continua en experiencias profesionales que ha tenido como maestro; pero ¿cómo es que surgen estas creencias del maestro?

La maestra Marta Tlaseca, amplia estudiosa de los procesos de formación docente, señala con respecto a las creencias de los maestros y su proceso de construcción: “cuando los maestros se enseñan, las expectativas, visiones y experiencias escolares que encarnan imágenes y conceptos sobre la identidad del maestro aprendidas en la experiencia estudiantil o en el mundo social, y que son recursos y referentes de las acciones primeras del maestro, son desplazadas por nuevas representaciones generadas desde la experiencia que se hace y que empieza por ser un saber de la acción del ser docente ante la exigencia misma de ser maestro.”⁶

⁶ Tlaseca Ponce Marta. El saber de los maestros en la formación docente. México. UPN. 1999. p. 42

Las visiones o expectativas que un maestro se forma del trabajo docente, en sus años de estudiante normalista, a partir de los contenidos y las prácticas estudiantiles, pueden ser posteriormente transformadas siendo ya maestro de acuerdo con sus vivencias en la práctica.

Estas experiencias generan en el maestro saberes y creencias que después se conviertan en un elemento constitutivo de su pensamiento y personalidad como docente.

Al respecto la maestra Tlaseca, dice: “podemos afirmar que lo que los profesores hacen depende de lo que piensan. Y lo que piensan es un producto de las interacciones entre sus ambientes y sus biografías intelectuales únicas, sus creencias, sus valores, sus disposiciones y rasgos”.⁷ En este sentido se afirma que todo lo que los profesores realizan dentro de su aula depende en gran medida de lo que piensan y saben en relación con su experiencia docente.

Estas creencias educativas llamadas así por estar referidas a su trabajo docente comprenden además, “la naturaleza del conocimiento, de las atribuciones, de la motivación, de las percepciones de sí mismos y de los otros y de los sentimientos de autovaloración... e incluso otras referidas a materias o disciplinas específicas”⁸

Dichas creencias se forman a partir de las acciones de los maestros en el acontecer diario de la escuela y podrán perpetuarse o transformarse, de acuerdo a las innovaciones que se realicen tanto en la institución donde laboran, con

⁷ Tlaseca Marta Op. Cit. p. 70

⁸ Ibidem. p. 72

independencia de quien las promueva. También influyen sobre sus creencias las opiniones que se generen en torno a él por parte del director, alumnos y colegas.

Investigadores como Shaelson y Stern, (1981), Clark y Peterson en (1986); Fang (1996), mismos que retoma la maestra Marta Tlaseca, al investigar sobre la enseñanza y el pensamiento de los profesores, señalan; “se ha demostrado que las teorías y creencias de los profesores referidas al acto de enseñanza, determinan en gran medida la naturaleza de sus acciones de clase, afectando a todos los aspectos de su vida profesional”⁹

Aludiendo nuevamente al concepto de creencia, podemos decir que lejos de que las creencias de los maestros estén basadas en libros o teorías educacionales, es decir en la razón, en el conocimiento; estarán basadas más en su lado afectivo, es decir, en sus sentimientos y valoraciones hacia una determinada acción educativa, en la experiencia de sentido común, en la sabiduría de otros y en lo que otros colegas le puedan transmitir de acuerdo con sus tradiciones o prejuicios escolares, aclarando que sin caer en debates sobre tal creencia o creencias, estas pueden fungir como un recurso básico del aprendizaje y como guía para la acción pedagógica del maestro.

Regina Gibaja, en una investigación en torno a la influencia de las creencias pedagógicas de los maestros en sus estilos de enseñanza y cómo es que los maestros generan éstas creencias, complementa lo antes dicho, al señalar; que “en la formación pedagógica de los maestros, la propia experiencia y los

⁹ Tlaseca Ponce Marta Op. Cit. p. 71.

consejos de los colegas son fuente de conocimientos más importantes que los libros, las teorías o la preparación formal en cursos de actualización docente”¹⁰

De acuerdo con ello entre los maestros es más frecuente confiar en la experiencia, el sentido común o en la sabiduría del propio grupo de maestros que en el conocimiento teórico, ya que los colegas docentes son para muchos maestros una fuente de conocimientos o una posible guía para la acción pedagógica. Gibaja comprobó que: “para muchos maestros entrevistados es más importante contar con el apoyo de los colegas o con la propia experiencia que volcarse a libros o seguir teorías educacionales”¹¹

Esto es así, porque los maestros confían más en el aprendizaje profesional que puedan obtener de la práctica personal y de la experiencia transmitida por sus pares, que por lo que puedan recibir de fuentes académicas o teóricas. En sus creencias, saberes, los maestros encuentran una guía o apoyo para su quehacer docente. Sobre la base de sus creencias el maestro puede encontrar entendimiento y camino para su quehacer como docente.

Los maestros producen o elaboran sus creencias como resultado de haber vivido, conocido o experimentado tal o cual acción, resignificándolas muchas veces como un saber o conocimiento práctico, el cual podrá ser retomado por otros, para poder guiar o encaminar sus actividades dentro de la docencia.

Ahora bien, antes de abordar las creencias docentes en los terrenos de la actualización, podemos mencionar que los estudios realizados sobre las creencias

¹⁰ Gibaja Regina La cultura de la enseñanza, Creencias pedagógicas y estilos de enseñanza. Editorial Aique. Buenos Aires. 1996. p. 22

¹¹ Gibaja, Regina. Op. Cit. p. 26

de los maestros son muy valiosos pero son muy generales, ya que para cada actividad de la docencia existen creencias y formas de pensar diferentes, por lo que pueden estar presentes cuando los docentes tienen que coordinar o realizar un evento, investigar sobre algún problema que les afecta o sobre la misma institución escolar donde laboran o incluso cuando participan en cursos de actualización y perfeccionamiento docente.

Al analizar de forma particular los cursos de actualización, podemos señalar con relación a ellos, que los maestros han generado todo un conjunto de creencias, las cuales determinan su posición frente a los contenidos de los cursos de actualización, con independencia de la institución que los promueve, sean estos los cursos nacionales que ofrece el PRONAP o cualquier otro.

Como ya lo mencionamos los maestros construyen basándose en sus experiencias docentes todo un conjunto de creencias referidas al acto de la enseñanza y el contexto escolar donde laboran, para después retomar éstas como una posible guía pedagógica. De igual forma sucede cuando los maestros asisten a cursos de actualización, y aun sin haber asistido a estos, elaboran todo un conjunto de creencias o expectativas acerca de la experiencia de asistir a dichos cursos, aunque, se insiste, estas creencias pueden ser elaboradas con base en una experiencia directa.

Los maestros con experiencia, pueden construir sus creencias sobre la actualización docente basándose en prejuicios o tradiciones enmarcadas o establecidas por la experiencia de otros docentes, que ya han asistido a cursos de actualización.

Cuando los maestros carecen de experiencia real en torno a alguna actividad, cuando llega el tiempo de participar en ésta, tienden a acercarse a sus compañeros más experimentados, para pedirles una opinión o un consejo sobre la actividad en cuestión, en este caso asistir a cursos de actualización. A partir de la información recabada, los docentes inexpertos buscan prevenirse o tener una idea previa para guiarse en tal actividad.

Como menciona Gibaja, para un gran número de maestros es más factible o confiable acercarse a sus colegas para aclarar sus dudas o incertidumbres sobre una actividad en vez de formarse su propio juicio o volcarse o dirigirse a libros o manuales educativos, pues para muchos maestros, las opiniones que sus colegas les puedan transmitir son punto de partida para realizar o no tal actividad. Lo mismo acontece frente a los cursos de actualización.

Ahora bien, cuando un maestro tiene sus propias experiencias, en este caso de asistir a cursos de actualización, como los que ofrece el PRONAP, empieza a confrontar lo que pensaba, imaginaba o creía sobre los mismos y lo que la experiencia le proporcionó; con ello construye en muchas ocasiones una nueva forma de ver las cosas y ello lo puede llevar a construir un nuevo sentido de su docencia. Es decir basándose en su experiencia real en torno a los cursos de actualización, el maestro puede modificar los juicios que tenía sobre estos y transformar su forma de pensar; además puede generar nuevas valoraciones, pensamientos e incluso comportamientos de acuerdo al impacto de experiencia.

El problema es que muchas veces el maestro rechaza o acepta oportunidades de formación, por los prejuicios que se ha formado con respecto a las acciones de actualización.

Ahora bien muchas de las opiniones que tienen los docentes sobre la actualización, contendrán en su mayoría las percepciones, valoraciones, prejuicios, formados por sus experiencias en los cursos de actualización, por lo que en el siguiente capítulo daremos a conocer las opiniones de los docentes con el fin de que a través de su análisis podamos conocer las apreciaciones y creencias que estos tienen con respecto a este tema.

A continuación, describiremos la metodología utilizada en nuestro trabajo exploratorio, para recabar la opinión de los maestros de educación básica en relación con los cursos nacionales de actualización del PRONAP para después pasar a conocer sus opiniones.

CAPITULO V LAS OPINIONES DE LOS MAESTROS EN TORNO A LOS CURSOS NACIONALES DE ACTUALIZACIÓN.

A) Metodología de investigación.

La indagación sobre el punto de vista de los docentes, sobre los programas de actualización se hizo sobre la base de un estudio exploratorio, ya que se trata de un primer acercamiento.

El trabajo de indagación realizado, implicó dos momentos que a continuación se describen:

El primer momento consistió en recabar información de documentos escritos, como son: revistas especializadas, periódicos, Internet y libros referentes al tema sobre el problema de la formación permanente en general y sobre la actualización de docentes en México; especialmente sobre el caso del PRONAP, por ser el programa de actualización oficial actualmente vigente.

El segundo momento tuvo que ver con el trabajo de campo, que como ya dijimos fue de corte exploratorio, para indagar sobre este tema, desde la opinión de los docentes.

Este trabajo exploratorio tuvo como propósito tener un primer acercamiento a la perspectiva del maestro sobre la actualización magisterial en la modalidad de cursos nacionales de actualización.

Para conocer la opinión de los maestros se aplicó un cuestionario, el cual fue elaborado con preguntas abiertas y cerradas, para que los maestros las contestaran con una mayor amplitud. Las encuestas se aplicaron a maestros que asisten a Centros de Maestros de la Ciudad de México para recibir asesoría.

Tomando en cuenta que la población de maestros que asisten a estas actividades es muy grande, la estrategia utilizada para aplicar los cuestionarios y conocer así la opinión de estos, “consistió en formar una muestra con elementos de fácil acceso o reunidos casualmente.”¹ Las encuestas se aplicaron a 70 maestros de educación básica, de acuerdo con los criterios que se mencionan a continuación.

Los criterios de selección de maestros serán los siguientes:

- Profesores que se encuentren en activo, entendiéndose como activo que estén dando clases en una institución educativa de nivel básico.
- Profesores que asisten a los Centros de Maestros.

¹ Tlaseca Ponce “Manual para realizar estudios exploratorios en educación” UPN. México. D.F. p. 70.

B) Las Opiniones de los Maestros en torno a los Cursos Nacionales de Actualización.

Antes de pasar al análisis de las opiniones de los maestros es importante mencionar que nosotros únicamente pretendimos hacer un trabajo de corte exploratorio con el objetivo esencial de acercarnos a conocer únicamente lo que piensa el maestro en torno a los cursos nacionales de actualización del PRONAP.

Aunque sabemos que son muchas las instituciones que se encargan de ofrecer cursos de actualización como la Normal de Maestros, la UPN y , el que hayamos escogido al PRONAP como referencia para basar las opiniones de los docentes, es porque creemos que este programa además de ser la más reciente iniciativa para la formación continua del docente por parte del gobierno federal, es un programa que fue creado para cubrir y satisfacer las necesidades generales de todos los docentes de educación básica del país, por lo que es conocido y por la mayoría de los maestros.

La pretensión que tuvimos para realizar nuestro trabajo de esta forma y no de otra, es porque casi siempre a la hora de investigar o estudiar sobre una reforma educativa docente, se toma como referencia primordial para su estudio a los esquemas teóricos del programa, proyecto o iniciativa de formación que se presentan y muy poco se valora y toma en cuenta a los actores o personajes que viven día a día las situaciones educativas escolares en donde se quiere n instaurara dichas reformas.

Por esta razón y al ser el PRONAP nuestra referencia, nosotros no pretendimos demostrar o en su caso aclarar si los planteamientos del modelo formativo del PRONAP se cumplen o recuperan en la práctica escolar del maestro; tampoco es nuestra intención saber si los cursos ayudan al maestro a ser un práctico reflexivo o un investigador en el aula, o si el trabajo colegiado le ayuda al maestro a plantear sus dudas y buscar soluciones a sus problemas, o si se privilegia su experiencia como eje fundamental para el entendimiento y transformación de su práctica o si con el constructivismo el maestro va construyendo un conocimiento y un saber sobre su práctica; no, nuestro trabajo estuvo encaminado solamente a conocer lo que piensan los maestros acerca de la actualización magisterial.

Conocer la opinión del docente es importante puesto que no sólo se obtienen datos de los que viven esta experiencia, también porque precisamente a partir de su opinión podemos saber lo que piensan en torno a las tareas de actualización, del concepto que tienen los maestros sobre la misma, el sentido que le dan en su preparación profesional, así como la valoración que hace de la misma en sus ventajas y desventajas y del impacto que tiene en su preparación profesional.

Por otra parte, remito esta toma de datos a través de cuestionarios a los maestros que asisten a los Cursos Nacionales de Actualización del PRONAP, porque si bien no es la única actividad formativa que se realiza dentro del programa, es la propuesta que remite más apoyos para los maestros y es calificada como la más completa y más difundida para estos.

Es preciso destacar que los datos obtenidos mediante las encuestas son muy generales, para nosotros son valiosos puesto que constituyen un aspecto central de nuestra investigación. Con estos datos no solo contestaremos nuestra pregunta inicial ¿Cuál es la perspectiva de los docentes de la educación básica en torno a los cursos nacionales de actualización del PRONAP?. También podremos dar a conocer datos que otros estudiosos investigadores podrán valorar o retomar en su caso para realizar estudios más minuciosos en torno a esta temática.

Para realizar nuestro trabajo tomamos una muestra integrada por 70 maestros que acuden a 3 Centros de Maestros del D.F. Actualmente son 16 los Centros de Maestros en el D.F a donde acuden más de cinco mil maestro para realizar actividades de actualización. Ahora bien sabemos que nuestra muestra no pretende ser representativa, porque la formación que reciben los maestros en los centros de todo el país no es la misma tanto por las variadas necesidades de los docentes, como por las condiciones formativas y educacionales de cada uno de los estados; además se entrevisto únicamente a maestros que van ya a cursos nacionales de actualización, y no nos acercamos a conocer la opinión de los maestros que no asisten a ellos, pero que se han formado una idea de los mismos. Por otra parte 70 maestros no pueden representar a miles de maestros en todo el país, sin embargo pese a lo pequeño de nuestra muestra pudimos obtener datos relevantes para desarrollar nuestro trabajo y los objetivos propuestos para el mismo. A continuación pasaremos a realizar el análisis de las opiniones de los maestros encuestados.

Lo primero que se les preguntó es cuántos de ellos asistieron de forma voluntaria a tomar cursos nacionales de actualización en los últimos tres años. La razón de preguntar “de manera voluntaria” es porque implica deseo, una intencionalidad y a la vez compromiso con su profesión, 60 de ellos respondieron positivamente mientras que 10 de ellos respondieron que no lo hicieron.

Después se les preguntó la cantidad de cursos a los cuales habían asistido en los últimos tres años obteniendo así los siguientes datos:

A 1 sólo curso, 10 maestros asistieron,

A 2 cursos, 20 maestros asistieron,

De 3 a 5 cursos 21 maestros dijeron haber asistido y

A más de 5 cursos 9 maestros dijeron haber asistido en este tiempo.

De estos datos podemos observar que más de la mitad de maestros de esta encuesta ha tomado de 2 a 5 cursos en los últimos tres años, por lo que se establecería que en promedio y tomando como referencia este tiempo cada uno de estos maestros toma de uno a dos cursos por año. Ello nos permite decir que hay un sector de maestros motivado por asistir a los cursos nacionales de actualización. Aunque existe una gran mayoría de maestros que no se ha acercado a los cursos nacionales.

Habíamos mencionado que de 70 maestros encuestados 10 de ellos no habían asistido voluntariamente a un curso nacional de actualización, por este motivo nos dimos a la tarea de saber los motivos por los cuales no asistieron; sus respuestas fueron:

“por motivos personales como son los hijos”

“porque soy madre soltera y tengo que dar tiempo a mi familia”

“por la falta de información”

“el no saber de la existencia de los cursos y de sus convocatorias para participar en ellos”,

“por haber egresado recientemente de la ENSM,”

“por falta de tiempo trabajo dos turnos”

“porque no los había necesitado”

Las respuestas de los maestros nos permiten conocer los factores que afectan el desempeño profesional y la formación continua de un maestro. La familia representa para la mayoría de los maestros uno de los elementos más importantes, pues dentro de ella se gestan muchas de las motivaciones y apoyos que los maestros necesitan para realizar este esfuerzo extra de formación. Otro factor es la falta de tiempo, ya que muchos maestros deben realizar trabajos extraescolares o trabajan en dos turnos por la necesidad económica que tiene de completar sus ingresos o simplemente porque tiene compromisos personales que en ocasiones no se pueden hacer a un lado, cualquiera que sea el caso estos factores y las presiones del trabajo dificultan que los maestros tengan además de tiempo, la disposición necesaria como para asistir a cursos de actualización.

El egresar de la ENSM para los maestros es algo muy importante pues es el pase para poder dedicarse a esta profesión, sin embargo hay que destacar que la actualización no es tomada en cuenta en este momento; muchos consideran que la actualización es para los maestros que llevan varios años en la práctica y necesitan saber de nuevos aportes de la investigación científica.

En este sentido está la idea de que los recién egresados no necesitan cursos de actualización, porque la teoría que en ese momento traen es suficiente para cumplir con su trabajo por lo que no necesitan más. Un maestro que sale de la escuela inicial, es una persona que va a enfrentar primero el miedo de ser maestro para posteriormente buscar un reconocimiento y respeto de sí mismo y de lo que hace; por parte de sus alumnos, la escuela misma y de la sociedad, además de que muchos maestros, para enfrentar sus miedos y posibles problemas, prefieren preguntar a los maestros más experimentados.

Lo que se puede decir en torno a la falta de información que mencionan los maestros para enterarse de la existencia de los cursos, es que debe haber una mejor difusión de los cursos y un mayor compromiso por parte de los maestros, ya que se puede pensar que los medios impresos como son los periódicos y gacetas no alcanzan a cubrir todas las regiones educativas del país y por ende muchos maestros no se enteran y otra es que probablemente muchos maestros por la falta de iniciativa no han tenido la disponibilidad suficiente para enterarse; esto es un problema muy grave, pues se podría pensar primero que esta cobertura de cursos es elitista y discriminatoria y segundo que por la falta de conciencia y vocación de los maestros existe un nulo acercamiento hacia estos; en cualquier que sea el caso, todos estos factores siempre van a obstaculizar la asistencia de los maestros a cursos de actualización.

Una de las prioridades a saber, era precisamente lo que los maestros entienden por actualización docente, por lo que al preguntar ellos contestaron lo siguiente.

Actualización:

“Es la preparación que adquieren los docentes para realizar su labor pedagógica ya estando en funciones.”

“Es el estudio de los nuevos planteamientos de la política educativa, curriculum, planes y programas de estudio, metodología y práctica educativa, y llevarlo a la operatividad en nuestro trabajo.”

“Es allegarnos de las estrategias adecuadas, para impartir nuestra clase de manera congruente con la realidad, y ser capaz de utilizar la tecnología de información existente.”

“Es la preparación continua del docente para mejorar su práctica.”

“Es cuando el profesor toma cursos para mejorar la practica docente, tanto estrategias técnicas como conocimientos sobre las asignaturas.”

“Estrategia que sirve para fortalecer, replantear, reconstruir y revisar la practica docente.”

“Es tener acceso al conocimiento de los conceptos, teorías, estudios, investigaciones; eso, y manejo de recursos didácticos más actuales en materia docente.”

“Es prepararse constantemente e ir a la par con el avance de la tecnología y de los nuevos enfoques educativos.”

“Ponerse al tanto de lo que se maneja en planes y programas, y que me sirven para llevarlos a la práctica dentro del aula.”

“Retomar situaciones nuevas de trabajo para un mejor desempeño en nuestra labor docente.”

“Tomar todas las oportunidades de conocimiento que se nos proporcionen, que nos lleven al mejoramiento de nuestro trabajo docente.”

De estas respuestas se acepta la idea de que la actualización tiene que ver o está relacionada con un elemento que implica reconocer que hay cambios en el

trabajo llevado a cabo por los maestros, cambios que implican revisar la práctica diaria y adquirir lo necesario para mejorarla.

Otra de las cosas, es la posible caracterización de la actualización como una actividad en donde a los maestros se le va a mostrar y en su caso proporcionar algo y para lo cual tiene que acercarse a mirar para recibirlo; es una situación de dar y recibir, situación que supone a la actualización como una acción en donde el docente permanece en una postura pasiva y subordinada a expensas de lo que otra persona le debe proporcionar.

Todos los maestros sin excepción en sus respuestas, trataron de caracterizar y relacionar a la actualización con diferentes acciones; destacándose palabras como adquirir, estudiar, tomar, acceder, revisar, informarse, retomar, manejar, obtener, aplicar, aprender, prepararse, allegarse, acercarse, conocer etc. Cualquiera que sea el caso se observa que los maestros tratan con estas acciones de caracterizar la acción de actualización como una actividad en donde van a tener que acercarse para recibir ciertas cosas.

En este sentido los maestros expresaron como ya vimos en sus respuestas que se acercan a la actualización para recibir los conocimientos de las nuevas teorías aportados por estudios e investigaciones hechas en el terreno educativo, conocimientos relativos a las disciplinas de los planes y programas de estudio, sobre las innovaciones pedagógicas y didácticas más recientes así como nuevas técnicas y estrategias de enseñanza, nuevos enfoques metodológicos y bibliográficos y llama la atención el interés por el intercambio de experiencias docentes. Aspectos todos que nos ayudan a percibir el interés de algunos maestros por fortalecer su trabajo de enseñanza.

Sólo podemos añadir que esta acción tiene como finalidades que el maestro este al día en cuanto a los nuevos avances e innovaciones de los enfoques pedagógicos tecnológicos y científicos que acontecen en el terreno de la educación y la formación docente, y otra es que lo que adquiere el docente en la actualización lo pueda llevar a la operatividad de la práctica educativa, además y con la ayuda de la reflexión y el análisis crítico de la práctica pueda revisar y mejorar su quehacer profesional y el desempeño de sus alumnos en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Para los maestros, la actualización puede significar oportunidades de cambio, de evolución y hasta de transformación, tanto de sus ideas, de lo que creen, de sus acciones, de su experiencia, de sus esquemas de enseñanza etc. Prácticamente es una medida que pretender apoyar y mejorar la preparación profesional del docente.

Al preguntar al maestro lo que piensan de los cursos nacionales de actualización del PRONAP; las respuestas que se obtuvieron fueron muy variadas, ya que los maestros centraron sus respuestas en varias cuestiones como del desempeño del asesor, en las aportaciones que el curso les dejó, en los problemas que tuvieron que afrontar para poder tomarlo. Algunos ejemplos de esto son:

“Que me permiten tener más elementos nuevos para desempeñar mi práctica profesional.”

“Me orienta hacia la mejor comprensión de los temas planteados en los materiales didácticos”.

“Son muy buenos, ya que nos ayudan a mejorar nuestra práctica docente, aprendemos y nos cambian hasta cierto punto la forma de dar clases y el enfoque que tenemos de ciertas asignaturas.”

“Son muy buenos; son espacios que nos permiten estudiar, reconceptualizar nuestros saberes, reorientar nuestras prácticas, intercambiar experiencias en fin, son enriquecedores en todos aspectos.”

“Contienen muchos conceptos actuales tanto teóricos como prácticos y me permiten aprender nuevas formas de enseñanza para que mis alumnos aprendan mejor.”

“Han sido muy buenos, ya que considero que los asesores están bien preparados y comprometidos con su trabajo.”

“Me han sido muy útiles y me han parecido interesantes; felicito a los maestros, han sido lo que esperaba.”

“Sólo he tomado matemáticas en primaria y mi asesor es excelente, he tenido la oportunidad de ver la matemática como algo interesante, novedoso, entretenido; conceptos que rompen con lo que tradicionalmente se piensa de la asignatura. Me ha ofrecido una gama amplia de sugerencias para el trabajo en grupo. Me permitió entender él porque de la estructura y secuencia de los libros de texto.”

“He asistido al de matemáticas y considero que me ha sido muy útil puesto que en la práctica he llevado acabo algunas estrategias y al asistir al curso reflexiono sobre las ventajas de los diferentes procedimientos metodológicos utilizados en el área de matemáticas.”

“Todos me han parecido interesantes y acordes con los programas de educación primaria.”

“Excelentes, innovadores, dinámicos y reflexivos.”

“Muy interesantes, prácticos y reales.”

“Es el segundo que tomo y han sido muy satisfactorios porque asisto por convicción y gusto para lograr una puntuación y un incentivo económico; en pocas palabras conocer y dinero.”

“Que me dejan más conocimientos pero en ocasiones se vuelven tediosos.”

“En general buenos, sin embargo hay muchos compañeros que no hacen uso de ellos.”

“Son flexibles, con contenidos acordes, cuentan con materiales atractivos. En las asesorías se intercambian experiencias que enriquecen el curso, los asesores dominan el tema.”

“Que hay poco presupuesto y por tanto poca difusión.”

“Que son una buena estrategia, lo único que no favorece es el poco compromiso del coordinador de estos cursos y de las habilidades para manejar el tema.”

“Son interesantes, falta tiempo para trabajarlos correctamente.”

“Nada es bueno, solamente es que al conocer el material que debemos conocer nos damos cuenta que este es cada vez más escaso debido a que no se reproducen más, y faltan año con año tanto para los maestros como para las bibliotecas.”

“Los exámenes son inadecuados a la propuesta.”

“Son prácticos, ya que permiten conocer de manera general los contenidos del curso, ya que el problema principal es que no leemos las guías proporcionadas por el C.N.A.”

“Afortunadamente buenos, aunque la opinión de muchos de mis compañeros es que son malos no por el contenido, sino por los monitores que son unos maletas.”

Creemos que la opinión del maestro varió según su experiencia, la cual marca y determina en la mayoría de los casos la forma de pensar y de actuar de los propios docentes para con estas mismas. Por este motivo a la hora de preguntar su opinión acerca de estas actividades, estas, pueden tener inclinaciones sobre algunos aspectos que hayan impresionado al docente, ya que a algunos maestros

pudo haberles impresionado más las actitudes del asesor que los propios contenidos del programa o viceversa, o del intercambio de experiencia con otros maestros, de los materiales y hasta del personal administrativo que ahí labora. En cualquier caso se establece que aunque se trate de una misma actividad como es actualización, las opiniones de los maestros siempre van a variar por todos los aspectos que dentro de esta ocurran.

Como ya vimos, los maestros coincidieron en general que los cursos son: buenos, prácticos, útiles y que les aportan nuevos conceptos, valores, materiales didácticos, alternativas de juego, estrategias de aprendizaje, herramientas técnico pedagógicas, conocimientos, enfoques educativos, experiencias nuevas etc. Estas aportaciones permiten mejorar la formación profesional del profesor, también por la información aportada y por el hecho de que al tratar de aplicarlos en el aula, el maestro puede reflexionar de una forma crítica y analítica sobre todo lo que acontece en su práctica diaria, acciones, lenguajes, problemas y así obtener un grado alto de comprensión y orientación de lo que hace en su práctica, de esta forma además de mejorar el desempeño profesional del docente, se mejora el proceso enseñanza aprendizaje de los alumnos.

El asesor es también parte fundamental de un curso de actualización y por consiguiente blanco directo de las opiniones de los maestros, ya que si bien algunos maestros, como ya vimos, en sus respuestas los caracterizaron como personas excelentes, responsables y comprometidas preocupados por dominar los temas y ayudar a los maestros asesorados a resolver las dudas e inquietudes. “Son muy buenos los asesores, les interesan los temas y dan muy buenos tips”; sin embargo también hubo opiniones que señalan que los asesores no estaban lo

suficientemente preparados, que no tenían el dominio de los temas de los cursos e incluso que eran malos, que no eran comprometidos, que son improvisados, y que como dijo un maestro “ la opinión de muchos de mis compañeros es que son malos no por el contenido, sino por los asesores que son unos maletas.”

Dentro de estas misma línea, hubo opiniones conjuntas que reflejaban problemas y quejas de los maestros relacionadas principalmente con los responsables de organizar y dar los cursos, pues se opinaba que “los cursos son una buena estrategia, lo único que no favorece es el poco compromiso del coordinador de estos cursos y de las habilidades de los asesores para manejar el tema”, además que “en ocasiones muchos de los cursos de volvieron tediosos” porque el asesor en muchos casos no se comprometía y no dominaban los temas del curso. Por estas razones pensamos que los consideraban maletas.

Algo que podemos establecer de estos problemas es que los asesores deben tener una preparación más concreta y especializada en los temas de actualización docente y de los cursos que imparten, que los coordinadores de los centros debían acercarse más hacia lo que los asesores hacen, y de estar mas al pendiente de las inquietudes y quejas de los maestros que asisten a los centros.

Otro problema que se detectó en las respuestas de los maestros es el poco presupuesto que se destina al centro de maestros para la actualización de los maestros, pues esto recae en la reducción de los materiales destinados a los maestros para desarrollar el curso y de los materiales de consulta que se destinan a las bibliotecas de los centros, así como de materiales audiovisuales y de radio.

Un problema muy común es el que los maestros asistan a los cursos por los incentivos y premios económicos que se dan por cursarlos y porque están relacionados con Carrera Magisterial, creemos que los maestros no solamente deben asistir por esto, existen motivos más grandes como los académicos y profesionales; no decimos que los incentivos sean malos, lo único que señalamos, es que debe existir una dualidad de intereses para asistir a ellos, tanto por lo económico como por lo académico.

Ahora bien hubo una opinión que refiriéndose a los problemas de los contenidos de los cursos expresaba: “hace falta que los cursos recuperen y expliquen de forma más objetiva la práctica profesional de los docentes en sus centros de trabajo”. Este maestro explicaba que uno de los más grandes problemas que tiene los cursos de actualización, es el referido a que la propuesta académica de contenidos y propuestas formativas de estos se encuentra descontextualizada de lo que vive realmente un maestro dentro de su aula. Creemos que esto se debe a que los cursos se siguen elaborando a partir de lo que se “cree” necesita y sabe el docente, es decir por fuera y no de las situaciones reales que vive; ya lo hemos discutido con anterioridad y lo único que podemos agregar es que los planes y programas de los cursos y las asesorías deben estar basados y fundamentados desde la propia experiencia docente, de sus necesidades y expectativas, de no ser así se corre el riesgo de no responder a los intereses de los maestro y por lo mismo no ser relevantes y significantes para el maestro.

Uno de los ejemplos que se da del problema de que los contenidos de los cursos no correspondan a las expectativas docentes se dio cuando los maestros expresaron que los exámenes que se realizan para acreditar el curso están

totalmente desarticulados con la propuesta y objetivos originales del curso, generando con esto una gran confusión y desilusión por parte de los maestros.

Otro de los problemas está relacionado con la actitud de los propios maestros, ya que con toda franqueza y honestidad se argumentó en una de las respuestas de estos que “en general los cursos son buenos, sin embargo hay muchos compañeros que no hacen uso de ellos”, ya sea por ejemplo por la falta de tiempo, por que no les interesan o no sirven o incluso porque “muchas veces se desconocen, porque no se acerca uno a las instituciones correspondientes”, y porque el problema principal es que no leemos las guías proporcionadas por los C.N.A”. Cualquiera que sea el caso, son como ya vimos, muchas las cosas que se pueden decir acerca de los cursos de actualización, sin embargo es importante mencionar que son problemas más que virtudes las que existen y que como tales deben atenderse con seriedad, ya que son opiniones reales que reflejan vivencias de los maestros; lejos de adjetivos; los cursos como dice un maestro “deben responder al mejoramiento de formación académica docente, tan importante en nuestro país.”

Después de preguntarles a los maestros su opinión acerca de los cursos nacionales de actualización, se les preguntó que condiciones favorecerían su asistencia a los Cursos Nacionales de Actualización; para contestar esta pregunta los maestros debían ordenar de más a menos importancia diversos factores, los setenta maestros encuestados valoraron las respuestas de la siguiente forma:

- a) 1 Cuando me resultan interesantes y se apegan a mis necesidades en el aula.
- b) 2 Cuando me recompensan con incentivos por asistir a tomarlos.
- c) 3 Cuando no me obligan a tomarlos.
- d) 4 Cuando los cursos son dentro del horario escolar
- e) 5 Cuando sólo trabajo un turno.

Los maestros coincidieron en señalar cuando me resultan inetersantes y se apegan a mis necesidades en el aula como el factor más importante para asistir a un curso, por lo que como vemos es muy importante que estos sean interesantes y que correspondan a las necesidades que enfrentan en el aula.

La idea de que los cursos sean interesantes y que respondan a sus necesidades, tiene que ver con las expectativas por las cuales un maestro asiste a ellos. El diseño de los cursos debe favorecer el intercambio de experiencias, que los materiales de apoyo estén apegados a las expectativas y necesidades de los maestros, que respondan a sus inquietudes y problemas.

Algo que es importante enfatizar con respecto a los planes de estudio de los cursos y materiales para su desarrollo, es la necesidad de que estos estén lo más íntimamente relacionados con la práctica real del maestro, ello les ayudara analizar lo que hace y adaptar en todo caso algunas de estas cuestiones en su practica.

La segunda condición de más valor sé refiere a la necesidad de contar con incentivos o premios por cursarlos. Sabemos que un maestro asiste a los cursos preponderantemente para adquirir nuevos conocimientos, estrategias y demás

elementos que permitan mejorar su práctica, pero también que asiste por los premios que estos les otorgan, la duda aquí es saber que tendría más peso para un maestro lo estrictamente académico o lo económico y qué tanto determina esto su asistencia a los cursos.

Inbernón decía que a los maestros se les debe de recompensar con compensaciones y estímulos por el hecho que tiene asistir a una preparación extraescolar continua como son los curso, pues esto permitiría al maestro no sólo estar más motivado para seguir preparándose, también permite que los maestros mejoren sus condiciones de vida y las de su puesto en su centro de trabajo, lo que es importante, pues las condiciones de vida del maestro determina el rendimiento de su labor profesional.

La propuesta de los incentivos como motivación se enmarcan en la idea de que para realizar algo, me tiene que dar algo; en este sentido un maestro sólo podrá asistir a un curso de actualización cuando se le recompense con algo de su interés; esto es riesgoso, puesto que se puede perder la esencia misma y objetivos que tiene los cursos para los maestros, como es el preocuparse por el mejoramiento constante de su práctica profesional.

Nadie niega que se tiene que mejorar la condición de vida de los docentes para que estos puedan de manera satisfactoria cumplir con su trabajo, lo que no se valdría es que los maestros pusieran a los incentivos como elemento clave para el posible mejoramiento de su práctica. Los incentivos no son malos si son vistos como simples reconocimientos por haber cumplido con los deberes que como profesional de la educación tiene como es el de actualizarse día con día para ser mejor.

Si se hiciera una conjetura entre la primera respuesta y la segunda, podríamos establecer que en caso de que un curso no resulte interesante y apegable a sus necesidades en el aula, seguramente los maestros asistirán sólo por los incentivos. Los estímulos son un arma de doble filo que puede convertir a los incentivos en el factor primario de asistencia a cursos. Por esta razón siempre será importante retomar las opiniones docentes en lo concerniente a los intereses que tienen en su preparación continua.

En cuanto a las otras respuestas, no nos pareció necesario profundizar, no porque no valgan, valen, pero lo único que hay que decir es que a los maestros se les puede recomendar asistir a los cursos pero no conviene obligarlos ni presionarlos.

Otra de las situaciones, es que estos cursos no se dan en los días en que los maestros laboran en su aula (pues interferirían con sus tareas y obligaciones escolares) por lo que son sabatinos; en cuanto a este punto, hubo algunas opiniones aisladas que expresaron su conformidad, conque los cursos se desarrollen fuera de su jornada laboral, por lo que aunque trabajen dos turnos, el desarrollo de los cursos no interfiere con su trabajo.

Así como preguntamos las condiciones que favorecen su asistencia los cursos, también preguntamos que condiciones dificultarían esta acción, por lo que haciendo referencia a la escala valorativa que se hizo de las respuestas de la pregunta anterior, en esta pregunta las respuestas quedaron ordenadas de la siguiente forma:

- a) 1 Por falta de tiempo.
- b) 2 Porque se imparten fuera del horario escolar
- c) 3 Porque no me resultan interesantes.
- d) 4 Porque debo asistir a otro trabajo.
- e) 5 Porque no me recompensan con incentivos por tomarlos.
- f) 6 Porque me obligan a tomarlos.

Se podría haber esperado que este orden guardara relación con el de la pregunta anterior pues existen respuestas que se parecen, pero para este caso no fue así, ya que la respuesta de más valor para los maestros es la relacionada con la dificultad que existe de asistir a los cursos por la falta de tiempo.

Ser maestro no es fácil, pues como en toda profesión, existen obligaciones y deberes que debemos cumplir, obligaciones que implican tiempo. Son muchas las responsabilidades que un maestro enfrenta en la escuela, desde dar clases, preparar homenajes, elaboración de boletas de calificación, juntas y exposiciones, hasta los traslados a otro trabajo, problemas particulares y necesidades personales, motivos todos que exigen al maestro un gran capacidad de ingenio para cumplir con ellos.

El tiempo apremia, eso es lo que dicen y para los maestros es indispensable contar con él para realizar sus tareas, sin embargo existen ocasiones que no es así pues con el ajetreo de tantas actividades y la poca disponibilidad de tiempo que se tiene y que implica desarrollarlas no se alcanza a cumplir con todas ellas, ni siquiera para seguir una preparación como loes de asistir a cursos de actualización.

Podríamos justificar por su inasistencia a los cursos, pues algunos de ellos trabajan dos turnos o bien realizan trabajos especiales de investigación con el fin de obtener mejores sueldos o por necesidades particulares y familiares. Pero es importante mencionar algo, los cursos son sabatinos y por esta razón se podría decir que no debiera existir por parte de los docentes ninguna objeción para asistir, ya que los sábados no dan clases, no hay juntas y ellos están descansando, por lo que se supone quedan libres y con tiempo para asistir a tales cursos.

La segunda dificultad que tienen esta íntimamente vinculada con la anterior y por ello señalan como dificultad, el que los cursos no se den dentro de las actividades escolares, esto creemos se da, porque después de una semana cansada por la excesiva carga de trabajo, los maestros quedan casados, enojados, presionados, enfermos y únicamente pensando en descansar, por lo que la disposición para asistir a estos es menor.

Desarrollar los cursos en los horarios de trabajo escolar de los maestros podría ser una buena solución, sin embargo si los cursos se planean en las horas de las clases, sería en perjuicio para los alumnos, pues se vería afectado gravemente su desempeño escolar. La formación continua del docente, siempre va a implicar sacrificios y esfuerzos extras no para perder tiempo, sino en pro de un mejor maestro, una mejor enseñanza y una mejor preparación para la sociedad.

Con las otras cuatro respuestas no nos pareció importante profundizar nuevamente no por ser malas, sino porque algunos solamente nos dijeron que los cursos no les resultaban interesantes y por ello no asistían, otros nos dijeron que tenían que asistir a otro trabajo; creemos que debe tratarse de un trabajo especial

pues la mayoría de los maestros no trabajan los sábados, otra respuesta fue el que no se les recompensen con incentivos y finalmente el que se les obliga a tomarlos, lo que es claro que les molesta.

Después preguntamos lo que esperarían de un curso, las respuestas quedaron valoradas de la siguiente forma:

- a) 1 Que el maestro pueda aplicar lo que aprende en el aula.
- b) 2 Que motive la participación reflexiva del docente sobre su quehacer en el aula.
- c) 3 Que permita intercambiar experiencias con otros docentes.
- d) 4 Que ofrezca información psicopedagógica novedosa.
- e) 5 Que trabaje contenidos acordes con los planes y programas de estudio.

La primera opción elegida es que lo aprendido sea susceptible de ser aplicado en el aula. Sabemos que un maestro que asiste a un curso de actualización va para adquirir nuevos conocimientos e instrumentos que servirán para mejorar lo que hace, por ello es importante que la teoría pueda ser vinculada con la práctica.

El que un maestro no pueda aplicar en el aula lo aprendido, creemos se debe a que los contenidos de los programas de los cursos están descontextualizados con las necesidades de los docentes. Por ello no se deben desarrollar programas con lo que se “cree” necesita el docente, debe haber un acercamiento con lo que acontece diariamente en las aulas de los maestros, en la medida en que los contenidos de un curso respondan a las necesidades docentes, estos se sentirán más motivados, identificados y comprometidos con su formación.

La segunda señala el deseo de los maestros por que los cursos propicien la reflexión crítica y el análisis de la práctica educativa de estos. A través de la reflexión los maestros podrán entender lo que hacen y como lo hacen, también permitirá detectar problemas y necesidades que obstaculiza su buen desempeño docente, así como trabajar en las posibles alternativas para su solución.

En este trabajo ya hemos hablado sobre lo que implica la reflexión en el mejoramiento de la práctica docente y los cambios que ésta favorece para mejorarla, y solo podemos insistir en que los cursos deben abandonar la idea de dar a los maestros soluciones hechas a sus problemas.

Las soluciones deben salir de los propios maestros, sólo ellos saben lo que les hace falta para mejorar; no es conducir y ordenar las actividades de un maestro, sino propiciar que el docente reflexione y con la ayuda de un asesor pueda analizar aquellos aspectos problemáticos y sus expectativas de transformación y cambio.

Las vivencias de los maestros son un aspecto que los cursos deben retomar, ya que representan las experiencias que el maestro ha adquirido en la práctica real de su trabajo, y que fungen en la mayoría de las veces como un saber o una guía para la conducción de sus clases.

La importancia que tiene intercambiar estas experiencias, no sólo es porque los maestros pueden conocer la manera de pensar, y los saberes de otros maestros, también, porque en ese intercambio pueden encontrar similitudes en sus problemas, necesidades, además dentro de este mismo dialogo, el intercambio de tantas ideas permite reflexionar sobre los acontecimientos y situaciones

problemáticas que viven los maestros y encontrar en grupo posibles alternativas para su solución. Las experiencias compartidas pueden ayudar a un maestro a reconocer sus fallas y lo que necesita para mejorarlas.

Las últimas dos respuestas que marcaron los maestros son las referidas principalmente a la adquisición de contenidos, metodología, herramientas y estrategias didácticas que necesita para mejorar académicamente su formación profesional; el que el valor otorgado a los contenidos sea lo menos apreciado, no es porque no sean importantes, lo son, aunque es preciso decir que estos deben responder siempre a las necesidades prácticas de los docentes, ya que sólo tendrán valor cuando puedan ser adaptados por los maestros de forma congruente con su práctica escolar. Las opiniones docentes en un curso de actualización pueden en todo caso ser más valiosas como fuente de conocimientos que la misma teoría a implantar.

Siempre se cree que la lógica y la teoría son los elementos más importantes cuando se requiere reformar aspectos educativos como el caso mismo de la formación docente, sin embargo creemos que es importante retomar, sus ideas, su forma de pensar, sus opiniones y sus experiencias como punto de partida para buscar las posibles mejorías. He ahí la importancia que tiene para nuestro trabajo retomar las opiniones de los docentes.

Al preguntar a los maestros si los cursos nacionales a los que han asistido han satisfecho sus expectativas, los maestros contestaron de forma positiva como negativa lo siguiente:

“ Si, porque he obtenido buenas experiencias y estrategias novedosas para aplicar con mis alumnos.”

“Si, porque me han permitido conocer nuevas formas de enseñanza y aplicarlos en forma activa en mi práctica.”

“Si, porque los he aplicado a mi práctica docente con grandes resultados.”

“Si, porque he mejorado mi práctica docente, y he aprendido los procesos metodológicos que permiten al alumno construir sus conocimientos, pues me aleje de la docencia durante seis años y perdí el momento en que hicieron los cambios en 1993.”

“Si, pero no del todo en ocasiones me he quedado con dudas y con la incertidumbre de cómo poder llevar estos conocimientos a la práctica.”

“Si, porque quien me lo imparte tiene una forma muy didáctica de hacerlo, porque sabe y lo sabe explicar, porque se nota que disfruta de ello y contagia su gusto por hacerlo.”

“Si, porque me hacen reflexionar sobre la práctica.”

“Si, porque me ha permitido mejorar mi practica docente y reflexionar sobre mi participación en ella.”

“Si, porque ofrecen alternativas y propuestas de trabajo de retomar contenidos, aportan elementos para mejorara el trabajo en el aula.”

“ Si, porque siempre son acordes a los contenidos de los planes y programas de estudio.”

“Si, porque afortunadamente estoy en Carrera Magisterial en 1 C y quiero pasar a la D.”

Los que no se sienten satisfechos, señalaron:

“Si Y No, ya que he tomado muchos años atrás desde que empezó carrera y fueron muy malos, los monitores eran improvisados.”

“No, porque el anterior curso fue de biología y el conductor permitió que los profesores lo rebasaran y no se llevo a ninguna conclusión.”

“Si y No, Puedo decir que no todos cubren mis expectativas debido al manejo dinámico o interactivo que se utilice, ya que aveces se muestran tan pasivos o

apáticos; considero que hay que cuidar al elegir quienes dan los cursos para que no se salga del tema. En donde digo que si son los de Carrera M. Me han brindado puntos y elementos a manejar en mi práctica educativa.”

“No, porque siempre nos dicen que no nos van a dar la receta mágica, pero te ayuda a tener mayor información y ha reflexionar sobre mi quehacer educativo.”

“No, porque no son muy congruentes con la práctica del docente.”

“Si, sin embargo en el desarrollo de la metodología utilizada, no se toman en cuenta las capacidades diferentes con las que contamos las personas con necesidades educativas especiales. Solo se queda en el discurso de la integración educativa, ya que no se adaptan los materiales a nuestras capacidades.”

Con estas respuestas podemos ver que son varias las expectativas que se han cubierto de los maestros con la ayuda de los cursos, en relación por ejemplo a la adquisición y obtención de nuevos conocimientos, estrategias, técnicas, conceptos, metodología, de tener mayor información sobre los avances científicos y tecnológicos que inciden en el proceso de enseñanza aprendizaje de sus alumnos, a la importancia que tiene para ellos reflexionar sobre lo que hacen y por el intercambio de experiencias con otros docentes; elementos todos que ayudan al maestro a mejorar su preparación profesional y el aprendizaje de sus alumnos.

Están también los que opinaron sobre el desempeño de los asesores, ya que se establece que cuando un asesor domina los temas, es comprometido, dedicado y además responsable con lo que hace, permite que los maestros en formación se motiven e interesen más por los cursos; no podría faltar los que establecieron la importancia que tiene de que los cursos les otorguen incentivos y puntos tanto para subir en el escalafón de Carrera Magisterial como para aumentar sus

ingresos económicos, cualquiera que sea el caso la finalidad siempre debe ser como mencionan los propios maestros, transformar y mejorar la práctica educativa cotidiana.

Es importante señalar que además de todos estos factores una de las expectativas más importantes es que los maestros puedan tener la oportunidad de aplicar lo que han aprendido en unos cursos para con su práctica, tal y como ellos en algunas de sus respuestas lo han expresado al decir “que los he aplicado en mi práctica docente con nuevos resultados”; este factor nos puede establecer que los cursos que han tomado estos maestros encuestados, se han acercado a las necesidades docentes tanto en contenidos, experiencias y estrategias, las cuales al ser comprendidas por estos han facilitado su aplicación.

Ahora bien así como hubo expectativas que se cumplieron existen otras que como vimos no lo hicieron, las razones por ejemplo de no saber elegir a los asesores o de no prepararlos bien, pues en ocasiones eran improvisados, no dominaban los temas, sé portaban apáticos y nada dinámicos para desarrollar las actividades.

Otro problema fue el que los maestros presentan dudas para poder aplicar lo que vieron en un curso en su práctica profesional, creemos que ha muchos de los maestros se le dificulta entender y comprender los contenidos de los cursos, porque el asesor no domina el tema y porque los contenidos no corresponden a las necesidades prácticas del maestro, tal y como opina un maestro al decir que estos cursos “no son muy congruentes con la práctica del docente.” Al estar estos contenidos descontextualizados de la práctica real del maestro se generan como ya vimos una gran cantidad de problemas.

De forma más particular existe una opinión que como vimos resalta la idea de que los cursos sean diseñados y adaptados a maestros que presentan alguna necesidad especial, nos parece importante rescatar esto porque no debe ser motivo de exclusión, ya que cualquier maestro debe tener la oportunidad de asistir a ellos independientemente de sus condiciones físicas, laborales o económicas y los cursos deben diseñarse obligatoriamente para satisfacer de forma general y completa todas estas demandas. Es la sugerencia de una maestra que carece de la vista y que ha asistido a tomar cursos por cinco años.

La siguiente pregunta se hizo en relación con saber si los cursos nacionales permitieron mejorar la práctica profesional de los maestros; estas son algunas de sus respuestas:

“Si, porque los he aplicado a mi práctica docente.”

“Si, porque las estrategias novedosas rompen con lo tradicional.

“Si, porque actúo con seguridad.”

“Si, porque me he apropiado de elementos que facilitan el trabajo frente a grupo.”

“Si, porque las dudas que he tenido se han aclarado y he mejorado en mi trabajo dentro del aula.”

“Si, porque aplico los juegos.”

“Si, porque muchas de las estrategias aprendidas en el curso las he podido aplicar en la práctica con mis alumnos.”

“Si, porque conocí más detalladamente la forma de y trabajar los libros de texto y materiales auxiliares.”

“Si, porque uno está al tanto de los modismos técnicos actuales, y motivan a no dejar de conocer, tanto técnicas como tecnología la cual es cada vez es más y más completa.”

“Si, porque permiten relacionar conceptos con su aplicación en las aulas.”

“Si, porque he dado un giro de 360 grados a las actividades en el aula y he visto resultados extraordinarios.”

“Si, porque actualizo mis conceptos y esto hace que mejore mi práctica.”

“Si, porque invitan ala reflexión del trabajo y ofrecen nuevas ideas.”

“Si, porque las perspectivas de trabajo son mayores, estimula trabajar con alumnos especiales. Acerca a la realidad que existen en las aulas, proporcionando que favorecen el aprendizaje.”

“Si, porque brinda elementos técnico pedagógicos útiles.”

“Si, porque puedo transportar la teoría a la práctica y compartirla con mis compañeros.”

“Si, porque te permite reflexionar, valorar y analizar tu quehacer educativo e informarte.”

“Si, porque puedo sobre la base de las experiencias incluirlas en mis planes de trabajo.”

“Si, porque he reflexionado sobre el papel del docente en el proceso educativo.”

“Si, porque reconceptualizar me permite reorientar mi práctica profesional.”

Con estas respuestas podemos observar que son varios los factores que han permitido mejorara la práctica docente, atribuidos principalmente a la adquisición y aplicación de losa nuevos conocimientos, métodos y elementos técnico pedagógicos, útiles y necesarios primero para mejorar su preparación profesional y segundo para hacer más interesante y dinámico el proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos (con ayuda de los juegos).

Otra atribución es la referida a la reflexión que los maestros pueden hacer sobre su papel en el aula; la reflexión permite como sabemos que los

maestros analicen, entiendan y reconceptualicen lo que en su práctica hacen, además de ayudar a detectar posibles problemas y a trabajar en alternativas para su solución.

Un punto importante aquí es el que los maestros nos digan en varias ocasiones que han podido aplicar lo que han visto en un curso en su práctica profesional; como dice un maestro, “poder transportar la teoría a la práctica y compartirla con mis compañeros.”; esta idea nos deja ver que los cursos presumiblemente han correspondido a las expectativas de estos maestros encuestados, además de que en esta pregunta no encontramos respuestas negativas. En cualquier caso, se trata de hacerle ver al maestro que con ayuda de la actualización puede adquirir elementos muy importantes para poder desempeñar sus actividades cotidianas en el aula de una mejor manera, y con grandes logros.

Ahora bien, relacionada con esta última pregunta se les pregunto a los maestros de forma más específica que cambios han realizado en su práctica o en que sentido estos cursos han ayudado a mejorarla, algunas de sus respuestas fueron las siguientes:

“En que manejo más en los niños la reflexión, en que trabajen el ensayo y error en respetar sus opiniones y manejen más los valores universales.”

“En que los alumnos son más reflexivos más críticos.”

“En los métodos para impartir mis clases.”

“Haciendo más participativos a mis alumnos.”

“Trabajo más en el sentido que realmente el alumno construya su conocimiento.”

“Mayor uso de materiales. A los niños se les permite opinar, reflexionar y dar sus propias estrategias, ayudar a que los alumnos superen dificultades que se presentan en cada asignatura.”

“Con material elaborado se han hecho más interesantes mis clases.”

“Conociendo el manejo de instrumentos de enseñanza modernos, computadoras, Internet, calculadoras, etc.”

“Mejorar la metodología de mi especialidad (Geografía).”

“En el manejo de los libros de texto.”

“Prácticamente en la metodología y en la aplicación práctica del programa.”

“En impartir técnicas de estudio a los jóvenes, tratarlos con más dureza.”

“Colaboro con propuestas en el centro de trabajo ya sea para USAER o CAM con alternativas que favorezcan la integración de los alumnos.”

“Se buscan materiales prácticos y novedosos acordes a las necesidades especiales de los alumnos con o sin discapacidad.”

“A tratar de no ser tradicionalista y cada vez aplicar nuevas estrategias de trabajo.”

“Cambiar el enfoque de mi práctica, siendo esta más innovadora.”

“Asesoría a maestros de primaria.”

“Incorporo material bibliográfico reciente a mis actividades docentes.”

“Implemento nuevas estrategias de trabajo tales como: trabajo en equipo, visitas, juegos, manipulación de materiales, elaboración de materiales.”

“A partir de la reflexión de que hay nuevas formas de enseñanza, más fáciles y actuales y también acordes a la conducta de los niños y sus intereses personales.”

Cualquiera que sea el caso, se puede afirmar que estas atribuciones se han hecho para mejorar todos los aspectos que implica el proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos, así como la preparación profesional del maestro, destacando para estos fines, el que el maestro ayude a motivar la

reflexión en los alumnos en su proceso de estudio, además de ayudarlos a que construyan a través de ella su conocimiento.

Otra de las cosas es que el maestro pueda aplicar y manejar nuevos métodos e instrumentos de enseñanza, tanto teóricos como prácticos (juegos) para que sus clases sean más dinámicas e interesantes a las expectativas de aprendizaje de los alumnos; a elaborar materiales didácticos que faciliten el aprendizaje, ha entendido y trabajado mejor con los libros de texto, he incluso de ser capaces de detectar niños con necesidades especiales y trabajar en alternativas para ayudarlos a aprender. Son muchas cuestiones, pero siempre será importante decir que la actualización ayuda al maestro a hacer cambios en su trabajo para que lo desempeñe de mejor forma y para que sucesivamente sus alumnos se vean beneficiados con estos cambios y aprendan mejor.

Después se les preguntó a los maestros la importancia que tiene el que puedan aplicar lo que aprendieron en un curso en su práctica profesional, sus respuestas fueron:

“Mucha, porque de esta manera la enseñanza es innovadora y aprende mejor el alumno. El maestro se interesa por asistir a los cursos.”

“Mucha, porque de alguna manera pone en práctica nuevas formas de aprendizaje, comprobando si realmente son buenos o malos.”

“Mucha, porque nos hacen reflexionar, nos motivan para saber lo que sabemos o lo que me falta saber para manejar algunos contenidos y como puedo preparar mejor mi clase.”

“Mucha, porque es una de las finalidades del mismo.”

“Mucha, porque te permite diversificar sus estrategias de intervención y apoyar mejor a los alumnos.”

“Mucha, porque realmente lo que buscamos es esa orientación que nos permita llevar a la práctica todo lo aprendido. Claro tomando en cuenta la diversidad.”

“Mucha, porque considero que si un maestro no aplica lo aprendido, no hay razón de ser que el docente diga que sé esta actualizando.”

“Mucha, porque sale de lo tradicional.”

“Mucha, porque ayuda a tener una conciencia de equilibrio entre el conocimiento y la vida diaria.”

“Mucha, porque se ve reflejado los conocimientos adquiridos en el curso que es lo más importante, no solo es recetar la teoría sino el poder llevarlos a la práctica.”

“Mucha, porque todo lo aprendido debe ser aplicable a la realidad de lo contrario es una pérdida de tiempo.”

“Mucha, porque significa que le interesa el cambio.”

“Mucha, porque si no se maneja lo aprendido es perdida total de tiempo para mí y para mi familia.”

“Mucha, porque la práctica docente debe centrarse desde la práctica y la teoría.”

“Mucha, porque te permite llevar mas adecuadamente la atención a niños con necesidades educativas especiales determinadas y plantear las ayudas que requieren.”

“Mucha, porque permite tener punto de vista diferentes acerca del aprendizaje de los niños y reflexionar sobre mi propia práctica, ser más creativo y constructivo en las planeaciones.”

Observamos con estas respuestas que para los maestros es de mucha importancia aplicar lo que aprenden, principalmente porque permite aplicar los nuevos conocimientos, métodos y formas de enseñanza para

aumentar su preparación profesional y el aprendizaje de sus alumnos, además de que permite al maestro reflexionar sobre todo lo que acontece en su práctica, de sus acciones, de lo que dice y le dicen sus alumnos y hasta de lo que probablemente le hace falta para mejorar esa práctica.

Otra de las cosas importantes que tiene la aplicación de lo que se aprende, es que da la oportunidad de diversificar muchos de los conocimientos y estrategias que necesita el docente para mejorar su práctica, pues esto beneficia al maestro, no sólo porque abandona los esquemas tradicionales de formación así como de enriquecer más su preparación profesional, también porque a la hora de aprender toda una gama de estilos y formas de enseñanza de los contenidos y conocimientos de su disciplina y otras afines, permite al maestro ampliar su visión de comprensión y reflexión de su práctica y poder detectar y particularizar más rápido los posibles problemas que la aquejan así como las alternativas para su solución.

De cualquier forma, sabemos como ya lo hemos dicho antes que la única forma de saber y comprobar que un curso resulto bueno y que un maestro aprendió, se da cuando este último puede aplicar en su práctica ese conocimiento, aplicar lo que se aprende es muy importante porque no sólo refleja el grado de conocimientos que adquirió un maestro, sino también, porque permite al maestro innovar sus clases para hacerlas más interesantes para con sus alumnos y por supuesto como motivación para que los maestros se sigan interesando en asistir a los cursos. La finalidad es siempre aplicar lo nuevo, lo que provoca cambios y mejorías en el trabajo docente, es un estímulo muy importante para las aspiraciones de todos los maestros cuando asisten a un curso, pues de no ser así y como ellos dicen, los maestros sólo estarían perdiendo su tiempo.

Otra de las cosas que se les preguntó es que si los Centros de Maestros los apoyan en el desarrollo de las actividades de los cursos de actualización, sus respuestas fueron:

“Si, porque dan algunos materiales y he encontrado de toda clase de apoyo, videos, cintas, libros, asesores, etc. que apoyan nuestro trabajo grandemente.”

“Si, porque nos ayudan a ver en que estamos mal, a dirigir nuestras actividades y a mejorarlas.”

“Si, porque tiene material para apoyarnos en las prácticas docentes, todo es cuestión de solicitarlo.”

“No lo sé.”

“Si, porque nos proporcionan el acceso a las instalaciones adecuadas para recibir las asesorías.”

“Si, porque imparten cursos para mejorar nuestra situación profesional.”

“Si, porque tenemos un lugar para reunirnos, tomar cursos breves de temas que nos interesan y además interactuamos con otros maestros.”

“Si, porque brindan el espacio adecuado, el personal capacitado y hasta algunos materiales necesarios para la realización del curso.”

“Si, porque proporcionan los elementos técnico pedagógicos necesarios para aplicarlos en clase.”

“Si, porque tratamos los temas de la materia que vamos a presentar en el examen.”

“Si, pero en ocasiones el tiempo no es el adecuado.”

“Si, porque en el se encuentran materiales bibliográficos, recursos técnicos (computadoras, videos) y recursos humanos de buen nivel.”

“Si, porque a través de los círculos de estudio que se realizan permiten reeducarnos para estar en formación permanente.”

“Si, porque buscan nuestra actualización, además de que nos preparan para el examen de carrera magisterial y llevar las bases para realizarlo con seguridad o que no vaya es cero.”

“Si, porque se comparten experiencias de las teorías investigadas pero aplicadas a nuestra realidad cotidiana.”

“Si, porque se imparten cursos sabatinos para aquellos que no podemos asistir a los vespertinos (contraturno).”

Al no encontrar respuestas negativas podemos establecer que los Centros de Maestros brindan los apoyos y servicios necesarios para desarrollar los cursos de actualización, desde infraestructura como salones, mobiliario, biblioteca, material técnico como computadoras, cintas, televisión, material bibliográfico y hasta el material humano necesarios como son los coordinadores, administradores y asesores, aspectos todos considerados por los docentes como buenos, suficientes y hasta excelentes para desarrollar los cursos nacionales de actualización.

La siguiente pregunta tuvo que ver con los motivos por los cuales asiste un maestro a tomar cursos de actualización; al ordenar sus respuestas del 1 al 5, estas quedaron valoradas de la siguiente forma:

- a) 1 Mejoramiento profesional.
- b) 2 Incentivos otorgados por Carrera Magisterial.
- c) 3 Resolver dudas.
- d) 4 Compartir experiencias con otros docentes.
- e) 5 Por ascensos en el escalafón escolar.

La mayoría de los maestros encuestados coincidieron poner con él numero uno, al mejoramiento profesional como el motivo principal para asistir a un curso

nacional de actualización, hecho que nos demuestra que los maestros siempre tienen como finalidad cuando asisten a un curso, buscar la superación y el mejoramiento de su trabajo; sin embargo es preciso destacar también que los incentivos siempre van a estar a la par de estos intereses de superación profesional, tal y como los maestros lo demostraron al poner en los incentivos que les otorgan los cursos en

Carrera Magisterial como el segundo motivo más impórtate para asistir a cursarlos; una dualidad que siempre tendrá que ser tomada en cuenta para las aspiraciones y necesidades de los docentes en su formación continua.

En las otras tres respuestas no nos parece necesario profundizar por el motivo de que resolver dudas y compartir experiencias son parte importante y elemental que los maestros buscan realizar en un curso de actualización para buscar su mejoramiento profesional, además de que los ascensos en el escalafón escolar podrían ser incluidos también en los incentivos que se les otorgan a los maestros dentro de este programa magisterial de superación.

Después se les pregunto que características debía tener un curso nacional de actualización para que contribuya a mejorar la calidad de su enseñanza, sus sugerencias fueron:

“Que recupere la práctica docente cotidiana.”

“Que se pueda aplicar en la práctica docente.”

“Que sea dentro del horario escolar.”

“Que sean interesantes, prácticos y funcionales con el trabajo en el aula.”

“Que tengan el objetivo bien definido de lo que es el curso a tomar.”

“Que la preparación del exponente o guía sea adecuada.”

- “Que desarrolle competencias y comparta experiencias.”
- “Que se tome en cuenta para calificar el desempeño pedagógico.”
- “Que los cursos sean impartidos por profesionales en la materia que se imparte.”
- “Que el coordinador del curso domine los contenidos y tenga experiencia en el aula.”
- “Que contemos con todos los materiales de referencia para el estudio del curso.”
- “Un buen asesor que domine el tema, lo sepa explicar y lo tenga planeado.”
- “Que se le de tiempo suficiente para su realización.”
- “Que den incentivos económicos, que permita el ascenso escalafonario y también el mejoramiento profesional del maestro.”
- “Que hubiera un seguimiento en las escuelas de acuerdo con las asesorías.”
- “Que proporcionaran a los profesores que toman los cursos los materiales que se manejan, como los libros del RILEC que suponen hay en cada escuela y en realidad no tenemos.”
- “Que deben ser dirigidos a problemas ya establecidos dentro de la currícula.”
- “Que los horarios en que se dan sean compatibles con los del profesor.”
- “Que incluyan más materias que se imparten en la escuela primaria como la Historia, Civismo, faltan más.”
- “Que deben tener más materiales de trabajo no sólo las antologías.”
- “Que ofrezca información interesante y novedosa aplicable con los alumnos.”
- “Que se realicen dentro del horario escolar y en los mismos planteles educativos.”
- “Que te permitan reflexionar sobre el trabajo en el aula.”

Como se puede ver, son varias las características que los maestros piensan se deben tomar en cuenta para que contribuya a mejorar su práctica; por ejemplo el que los contenidos y estrategias del curso sean aplicables a la

práctica diaria del maestro, que se ofrezca información interesante y novedosa acorde con las exigencias y necesidades del maestro para con su práctica profesional, que motive la reflexión y el intercambio de experiencias y que haya más proliferación de materias en los cursos a tomar.

Otras de las características son en relación a la importancia que tienen los materiales para desarrollar los cursos, los cuales deben resultar entendibles tanto para los maestros como para los asesores, que haya variedad en ellos, que estén al alcance de los maestros y que haya una suficiente distribución de ellos para todos los maestros que desarrollan los cursos, además de que los asesores deben conocerlos y dominarlos para facilitar su manejo por parte de los docentes.

El asesor es otro de los puntos importantes a destacar, señalando que estos, no sólo deben estar bien preparados en el dominio de los contenidos de sus disciplinas, también deben contar como vimos con la experiencia necesaria para impartirlos, además de planear y organizar sus asesorías.

El tiempo es otro factor, y los maestros piensan que estos debe no sólo contar con el tiempo suficiente para las asesorías, sino que también podrían adaptarse a los horarios de los maestros para ser impartidos dentro de cada una de las escuelas donde trabajan dichos maestros; un último punto a destacar es el de los incentivos, pues se menciona que deben seguirse dando así como los puntos para el escalafón laboral.

Otra de las preguntas fue con relación a lo que más le había gustado en los cursos nacionales de actualización a los que han asistido, contestando lo siguiente:

“Matemáticas y Ecología, porque lo que se impartió lo he podido Aplicar en mi labor docente, además de que no saturan al maestro de tareas y trabajos que en lugar de ayudarnos nos quitan el tiempo.”

“El de historia porque el maestro tiene gran dominio del tema y porque nos lleva a sitios de interés históricos.”

“El compartir experiencias con otros docentes.”

“La sencillez con la que el maestro imparte el curso, nos da tips para aplicar lo aprendido con nuestros alumnos y lo mejor es que se ven cambios en los niños.”

“Los juegos.”

“Me agrada compartir mis experiencias con otros docentes, y pienso que a partir de esto tengo menos dudas que en un principio.”

“Encontrarme con asesores profesionales.”

“Matemáticas (el maestro es muy valioso, nos enseña muchas estrategias, nos permite reflexionar sobre nuestra práctica.)”

“Geografía, maneja conceptos propios de mi especialidad por lo tanto son prácticos.”

“Los contenidos, ya que enriquecen los conocimientos adquiridos.”

“La resolución de dudas que se me generan dentro de la práctica docente.”

“Que lo aprendido se puede llevar al salón y aplicarlo con los alumnos.”

“Los horarios entre semana y sabatinos.”

“Computación, es gratis y me pone en contacto con la tecnología.”

“Las referencias bibliográficas actualizadas.”

“La experiencia docente de quien asiste.”

“Integración Educativa, porque pertenezco a Educación Especial.”

Como vemos son muy variados los gustos de los maestros hacia algunos aspectos de los cursos, pues, mientras a unos les ha gustado más la novedad de los contenidos y variedad de estrategias para con sus disciplinas, a otros les ha gustado más el intercambio de experiencias pues con ello han enriquecido su preparación profesional, del desempeño del asesor, al cual se le ha visto como una persona preparada, con dominio de los contenidos a impartir y con una excelente convicción para ayudar a los maestros a resolver sus dudas, que los cursos se apegan a las necesidades reales de los maestros en sus escuelas y por último el que los maestros hayan podido aplicar lo que aprendieron en su práctica; cualquiera que sea el caso son todas experiencias satisfactorias que los maestros han vivido en sus asistencia a cursos nacionales de actualización.

Lo contrario a esto, se le preguntó a estos maestros lo que más les ha disgustado y molestado en su asistencia a tales cursos, opinando lo siguiente:

“De que algunos cursos no ofrecen apoyo alguno en nuestra práctica docente.”

“Que es poco tiempo, ya que es cada sábado y sólo se dan dos horas.”

“De los cursos de carrera número tres, que se nos obliga a asistir a los cursos para ingresar a otra etapa de la Carrera Magisterial y se quedan con nuestros trabajos e investigaciones.”

“Que los exponentes no manejan el tema y que lo hagan tedioso.”

“La informalidad de los asesores, ya sea porque llegan tarde o no llegan.”

“Hasta el momento sólo lamento que estos cursos no se impartan en las escuelas, en la semana o en días que tenemos antes de cada inicio del ciclo escolar o durante los días dedicados a consejo técnico.”

“Nada, sólo solicitaría que se extendieran a las escuelas en los espacios entre maestros en junta de consejo técnico.”

“Cuando se acercan los exámenes se saturan los grupos y es insuficiente el material humano.”

“La falta de seriedad de los asesores.”

“Ir los sábados y dejar a mi familia en un día familia.”

“Las cuestiones administrativas desde la inscripción hasta la entrega de los materiales.”

“Que los maestros no son puntuales para tomar los cursos.”

“Espacios reducidos y poco ventilados.”

“Que no se repartan los temas para que nosotros mismos los exponamos.”

“Caer en tantas lecturas, eso me duerme y me aburre, me gusta que las cosas sean prácticas.”

“La difusión no llega a los centros de Trabajo.”

“Que no hay asesorados.”

“En alguna ocasión, después de haber asistido a todas las sesiones, el último día pedí permiso para salir 2 horas antes por un problema que tenía y el asesor me dijo que mejor no fuera, porque mi curso no tendría validez.”

“Que hay poca asistencia de docentes a los cursos.”

Mientras hubo alguien que dijo que nada le había disgustado, los maestros expresaron algunas de sus quejas o molestias en torno a algunos aspectos de los cursos, relacionadas estas por ejemplo, de que algunos cursos no ayudan al maestro a mejorar su práctica, el disgusto por el desempeño del asesor al considerarlo poco comprometido, de no dominar los temas. De ser apático en la impartición de las actividades y ser impuntual, que el tiempo que se le otorga al desarrollo del curso es muy limitado e insuficiente en cuanto a días y horas, que los espacios son muy reducidos y poco ventilados, que la difusión de estos en ocasiones no llega a todos

los planteles escolares, tener que desperdiciar un día familiar como lo es el sábado para asistir al curso, el que los cursos no puedan ser desarrollados en los horarios disponibles de los maestros en sus lugares de trabajo, que tiene que leer mucho y eso les aburre, que tengan problemas administrativos para inscribirse en ellos y que no llegue el material necesario para el curso, que se saturen los grupos cuando se acerca la hora de presentar el examen para acreditar el curso y que después de esto casi no asisten maestros, que existan críticas hacia el programa de carrera magisterial en relación a que se les obliga a los maestros a asistir a los cursos y que además que se quedan con sus trabajos, que no sean los maestros los que se repartan los temas y actividades de los cursos para exponerlos y que además existe muy poca asistencia por parte de los maestros para asistir a las asesorías; de todas estas molestias o quejas de los maestros en torno a algunos aspectos de los cursos sólo podemos decir que deben revisarse más a profundo, ya que pueden ser factores que desencadenen problemas más grandes o que ya existen.

Después se les preguntó su opinión acerca del desempeño profesional del formador o asesor encargado de impartir el curso, sus respuestas fueron:

“Algunos asesores no tienen la preparación adecuada porque solo se les ha capacitado para llevarlos acabo de forma superficial.”

“Los asesores de los cursos tienen muy buena preparación sobre el curso que imparten, tiene seguridad y eso permite que yo tenga confianza y seguridad.”

“Son excelentes profesores y personas.”

“Que de verdad tenga la preparación teórica y práctica como el asesor que en este momento tenemos.”

“Que debe ser profesional.”

“Siento que en ocasiones sólo mandan a personas que no están calificadas para impartir este tipo de cursos, pero con la participación de todos los compañeros se enriquece el tema abordado.”

“Es responsable, facilita el dominio de conocimiento de las técnicas de enseñanza.”

“Que les hace falta tener más materiales didácticos que no sean libros.”

“Que es una persona informada y conocedora de las innovaciones que hay que realizar.”

“Muy bueno, ya que imparte sus clases de forma emotiva, práctica y amena.”

“Es flexible, actualizada, respetuoso, organizado y responsable.”

“Sugiero que tengan bien claro el propósito del tema o actividad así como el manejo del grupo.”

“Tiene una formación muy academicista y muchas veces no logran aterrizar en la práctica este conocimiento.”

“Que es muy altruista.”

“Que debe estar permanentemente actualizado y en recuperación de la práctica de las escuelas y sus procesos.”

“Que es un maestro preparado, comprometido y que maneja y conoce bien el tema.”

“Sin comentarios”

En este trabajo se ha hablado mucho al respecto del desempeño de los asesores y aunque esta pregunta particulariza más este aspecto, solo podemos decir que se refuerza la idea de que por un lado, los asesores no están bien preparados en lo referente a la impartición de cursos de actualización, que son improvisados, sin disposición para trabajar y que son muy apáticos en el desarrollo de las actividades, y por otro que son excelentes profesionales, que domina los temas y que son muy accesibles

para resolver las dudas; la cuestión aquí no es saber quien tiene la razón, sino de saber que esta pasando con la formación de formadores y que si realmente existe una cultura profesional para esta preparación.

Otra de las cosas que se les preguntó es si creen que hoy en día los maestros asisten más a un curso de actualización por los incentivos que se les otorgan que por mejorar su preparación profesional, estas fueron sus opiniones de si y de no:

“Si, porque anteriormente los maestros casi no asistían a cursos, aunque siempre ha habido y en los últimos años los grupos están siempre saturados.”

“Si, porque los sueldos son bajos.”

“Si, primero por los incentivos, porque como dejamos de prepararnos muchas veces no nos damos el tiempo para queremos superar y la mayoría creemos que no necesitamos estos cursos, segundo, porque cuando ya tomamos algún curso nos percatamos que siempre hacen falta los cursos para mejorar nuestra preparación profesional, pero depende de nuestra actitud.”

“Si, porque varios lo hacen por mejorara su salario pero en realidad no tiene el desempeño profesional en su salón.”

“Si, porque es algo tan necesario que se asiste por ello.”

“Si, porque en el momento actual el gobierno nos ha orillado a realizar cualquier actividad con el fin de mejorar económicamente aunque sea un poco.”

“Si, porque nuestro salario es muy bajo y necesitamos recursos económicos.”

“Si, porque si no hay estimulo hay poca asistencia.”

“Si, porque realmente se ha comentado en los centros de trabajo, ve al curso recuerda que eso te da puntos.”

“Si, porque la mayoría si y no es criticable pues los sueldos no son los mejores y carrera magisterial es la única forma de obtener una mejora económica.”

“Si, porque hay apatía, ya que no somos tratados con profesionalismo, tenemos todas las obligaciones y pocos derechos. Ganamos poco y necesitamos ganar más. No todos los maestros que perciben el sueldo de carrera van a los cursos.”

“Si, porque las diferencias de salario de alguien que no esta en carrera magisterial de uno que si esta es casi del doble.”

“Si, porque yo observo que en la práctica escolar algunos compañeros cuidan más el puntaje por carrera magisterial y en los grupos no aplican los procedimientos recibidos, además de aprovechar los espacios del recreo para hacer los trabajos del curso, otros utilizan el conocimiento o la información recibida para destacar en lo individual sin compartir sus experiencias.”

“Si, porque hay muchas presiones de otros tipos, necesidades que se tienen que cubrir de diversas índoles y que impactan inevitablemente en el desenvolvimiento docente.”

“Si, porque la mayoría de mis compañeros que conozco comentan que es por los recursos económicos, que por otras situaciones.”

“Si, porque mejorara el sueldo es muy importante porque nos sirve hasta para tener automóvil y trasladarnos a nuestras diferentes actividades y nos preparamos mejor y mejoramos nuestra enseñanza.”

“Si, porque la situación económica es un motivo más poderoso a nivel personal que el desempeño ante grupo.”

“Si, porque es triste escuchar a algunos de nuestros compañeros decir que nada más por los puntos de Carrera asisten y se denota que no aplican nada del curso que recibimos e insisto, nuestra cultura no nos permite percibir estos cursos de otra manera.”

“Si, porque mucha gente que ya esta en nivel C o D de carrera siguen trabajando en forma muy tradicionalista dentro del aula.”

“Si, porque muchos de los que están en carrera magisterial ni siquiera aplican o quieren trabajar en grupo lo que han aprendido.”

“Si, porque la mayoría esta inscrita en el examen para promocionarse en otro nivel de carrera magisterial.”

“Si, porque sólo estudiamos para acreditar el examen y no para un mejor desempeño profesional.”

Los inconformes dijeron:

“No, porque los que no asisten motivados por los incentivos, COMPRAN LOS EXAMENES y obtiene calificaciones más altas que los que si nos preparamos.”

“No, porque considero que poco a poco hemos cambiado de mentalidad, y que si asistimos de manera voluntaria es porque nos interesa mejorar nuestro desempeño profesional.”

“No, porque considero que el maestro está buscando su mejora económica pero va encaminado a su actualización y preparación docente para mejorar su práctica.”

“No, porque hay también muchos compañeros que lo hacen por el gusto de participar en ellos.”

Como se puede ver, la mayoría de estos maestros concuerdan que los incentivos son los motivos esenciales y primarios cuando se asiste a un curso, pues con ayuda de ellos, no sólo mejoran su salario y sus condiciones de vida, sino también porque al estar inscritos en carrera se les otorgan puntajes que les sirven en el escalafón laboral para subir y mejorar sus condiciones de puesto en su trabajo. Aunque no se debe asistir sólo por ello.

De que son necesarios los son, sin embargo no se debe olvidar que primero debe estar el mejoramiento profesional del maestro y que los incentivos deben ser un premio que se les otorga por lograr este fin; debe existir una dualidad entre ambas cosas donde simultáneamente mejore el maestro la enseñanza a partir de la preparación constante en cursos y después con esta acción mejorar las condiciones económicas y laborales de este, ambas cosas son importantes si se les sabe dar a cada cual su lugar en este proceso, aunque siempre será importante recalcarle a los maestros que la idea de los incentivos se creó para motivarlos y estimularlos con miras a mejorar su trabajo, y no como una oportunidad para

volverse más ricos, aunque con las opiniones de los maestros podemos constatar que se ha rebasado esta expectativa.

Otro de los problemas que se vio, se da cuando a los maestros se les otorgan los incentivos y los puntos que desean en carrera magisterial y estos ni siquiera les interesa aplicar lo que han adquirido en los cursos, que cuidan más su dinero y sus puntos, y que por este motivo sus esquemas y formas de enseñanza no se han transformado pues siguen siendo racionalistas, que compran los exámenes para subir de nivel de trabajo y que incluso se les ha oído decir que sólo asisten por los incentivos y nada más; estas situaciones creemos deben revisarse, por un lado, ver que esta pasando con Carrera Magisterial, sigue siendo un programa realmente con miras a buscar el mejoramiento profesional del maestro o es obsoleto y otro, saber si realmente a los maestros se les da una cultura de la importancia que tiene la actualización en su formación profesional.

Lo siguiente que se les preguntó es si consideraban que la guía didáctica los apoya adecuadamente para el desarrollo de las actividades del curso y para mejorara su práctica educativa, sus respuestas de sí y no fueron las siguientes:

“Si, porque los exámenes se basan en el material didáctico que se nos otorga.”

“Si, porque esta correlacionada con los contenidos a impartir en los programas.”

“Si, porque contiene ejercicios que nos hacen reflexionar sobre nuestra actividad en la escuela.”

“Si, porque tiene su parte práctica y metodológica.”

“Si, porque propone orientaciones teórico metodológicas para un mejor uso de los materiales y planteamientos de situaciones didácticas.”

“Si, porque en lo general abarca las problemáticas de aprendizaje en las asignaturas y materiales de la escuela primaria, y en las asesorías se preguntan los detalles y duda acerca de algunos procedimientos.”

“Si, porque son cosas más reales y no como los problemas que tiene los libros de texto.”

“Si, porque en la guía ejercitamos los temas de las asignaturas, además conocemos los propósitos para poderlos llevar a cabo.”

“Si, porque si es un apoyo, sin embargo depende totalmente del profesor el que lleve a cabo con la iniciativa y propuestas de trabajo de él profesional.”

“Si, porque el material es claro y preciso y nos permite aplicar o relacionar con experiencias personales.”

“Si, porque las guías son elaboradas en base a los programas escolares, pero con la idea de que el profesor rebase los conocimientos elementales y cuenta con mayor preparación.”

“Si, en cuestión del curso lo hace más fácil las actividades, en cuanto al mejoramiento de la práctica docente pienso que eso se logra de las conclusiones a las que se llegan como grupo, a las reflexiones que se hacen.”

“Si, porque son las problemáticas que estamos viviendo en el aula, lo que está pasando en toda la educación tanto regular como especial.”

Los que se negaron dijeron lo siguiente:

“No, por complicado hay conocimientos que desconozco.”

“No, porque no nos dan completo el material y eso afecta en el conocimiento completo para llevarlo a la práctica.”

“No del todo ya que las asesorías y el hacer juegan un papel muy importante, ya que se enriquece uno más con sus años de experiencia.”

“No, porque en lo personal me agrada más el intercambio con más docentes en el centro que la guía didáctica en mi casa sola y con tantas dudas sin confrontar mis resultados.”

“No, porque una cosa es la teoría y otra muy distinta lo que sucede en la práctica por diversos factores.”

“No, porque hace falta socializar y construir con otros los saberes y conocimientos.”

Como se puede ver, la guía didáctica para los maestros es un apoyo muy importante para el desarrollo del curso, ya que a través de ella se proponen los ejercicios y elementos teóricos y metodológicos, necesarios para que el docente pueda a través de la reflexión sobre lo que hace de su práctica y del intercambio de experiencias con otros adaptar y aplicar diversas estrategias así como materiales que faciliten diversos procedimientos didácticos para mejorar sus habilidades en clase, además de que encamina a la revisión de algunos de los temas de las diferentes asignaturas con el propósito de que los maestros resuelvan sus dudas e inquietudes sobre aspectos metodológicos, teóricos (conocimientos) y prácticos (materiales) de estas asignaturas, así como de algunos procedimientos y estrategias para poderlos desarrollar.

Otra de las cosas importantes que mencionaron los maestros es que estas guías no sólo guardan relación con los programas escolares de las asignaturas que imparten, lo que hace la docente, sentirse más identificado con lo que esta haciendo, también, porque al abarcar las guías en su diseño diversas problemáticas que presentan los docentes en la impartición de diversas disciplinas o asignaturas, estos, pueden relacionar algunos de estos problemas planteados en las guías con sus experiencias escolares y aplicar los procedimientos y estrategias necesarias para su mejor desarrollo.

En cuanto a los maestros que dieron su negativa en torno a estas guías, se menciona que en estas guías existen materiales y conocimientos que son complicados porque no los han visto, que no se otorga el material necesario y completo para el desarrollo de las diversas actividades o de los ejercicios que se mencionan en ellas, que no se apegan a las necesidades reales tanto de conocimientos como de recursos materiales que presentan los maestros en sus escuelas, o que no es que estén mal, sino que para los maestros resulta más enriquecedor compartir sus experiencias y debatir en los diversos problemas que se presentan en la docencia, que tener que reflexionar de forma individual y aparte y no poder compartir con nadie sus resultados o dudas.

Independientemente de que los maestros hayan dicho que sí o que no, podemos observar que estas guías en lo general ayudan al maestro a desarrollar el curso así como sus actividades de forma más dinámica y completa y a preguntarse sobre diversas cuestiones tanto teóricas, metodológicas y prácticas de su experiencia y labor escolar.

Además de la guía a los maestros se les preguntó si consideraban que el libro de lecturas estaba actualizado y facilitaba el dominio de los contenidos de la signatura en cuestión; de sí y no están fueron sus respuestas:

“Sí, porque nos hacen reflexionar y tiene muchas novedades que yo desconocía.”

“Sí, porque se asemeja a la realidad y porque vienen en el examen.”

“Sí, porque está enfocado en el constructivismo.”

“Sí, porque tiene mucha relación con los temas, tiene puntos que llevan a la reflexión y partes que permiten el análisis pedagógico y sus partes prácticas.”

“Sí, porque cumple su función de orientación.”

“Si, porque el paquete incluye libros de inicio y se va agregando durante el trabajo otro libro de lecturas.”

“Si, porque aporta los elementos mínimos para presentar el examen.”

“Si, porque manejas aspectos de la integración que aun faltan por consolidar.”

“Si, porque de ahí vienen las preguntas del examen y es tu apoyo en el curso.”

“Si, sin embargo es difícil llevarlo a la práctica por la formación del profesorado, requiere una cultura de integración en toda la población.”

“Si, porque se apoya en autores o biografías recientes.”

“Si, porque hay materiales actualizados con base a las disciplinas, aunque algunos son poco explícitos.”

“Si en parte, si son actualizadas las lecturas, pero por si mismas no facilitan tanto el dominio de los contenidos de la asignatura, sino más bien atienden la parte reflexiva y teórica de la docencia y la metodología de enseñanza, no son los conceptos de la signatura en sí.”

Los que se negaron a esta cuestión dijeron:

“No, porque se remite a muchos libros que no se tiene.”

“No, porque me falta conocimiento de estos libros. Es mi primera experiencia en esta asignatura ya que tome la asesoría de matemáticas en años pasados.”

“No, a mi juicio las lecturas son largas y poco comprensibles.”

“No, porque hay lecturas que no son tan importantes para la práctica docente.”

“No, porque hace tres o cuatro años que se cuenta con el mismo paquete de libros; así no se le puede llamar actualización.”

“Si y No, la única sugerencia es el manejo del vocabulario, hay palabras que aveces no se logran entender.”

“No, porque no están muy actualizados ya que el mundo esta cambiando continuamente y las ediciones ya son de años anteriores.”

Así como las guías, estos cuadernos de lecturas como vemos resultan muy útiles para el mejoramiento del docente y del desarrollo del curso, ya que permiten a los maestros adquirir ciertos conocimientos teóricos y metodológicos que ayudan al maestro a comprender mejor ciertos aspectos de los temas de las asignaturas que imparten, además de que permiten la reflexión y el análisis de estos conocimientos con la práctica escolar docente; están también, los que dijeron que son importantes porque ahí viene cosas que se preguntan en el examen y por ello es importante estudiarlas, y también los que señalaron que se asemejan a la realidad de los contenidos de las asignaturas que imparten; faltaría agregar el que los maestros hayan señalado que estas lecturas se sustentan en autores y biografías actualizadas y de acuerdo con cada disciplina en específico, situación creemos resulta muy interesante para los maestros.

Los maestros que dieron su negativa en torno a estos cuadernos de lectura como vimos fueron, porque estas lecturas se remiten a libros o biografías que muchas veces no se encuentran o no se tienen ni en los propios centros, que muchas de estas lecturas no se comprenden porque se manejan términos muy complejos que no conocen los maestros, que son muy largas y aburridas y que por lo extenso no resultan funcionales para la práctica docente y que no están actualizadas con autores recientes pues llevan cuatro años con las mismas lecturas y ello causa un retroceso en la preparación de los docentes y una descontextualización con lo que viven en su aula.

Si tratáramos de hacer una diferencia entre las guías didácticas y los libros de lecturas podríamos decir que mientras las guías se encargan de proporcionar al docente ciertos procedimientos para prender a utilizar y manejar los conocimientos y materiales necesarios para la buena impartición de sus

asignaturas, las lecturas se remiten a que el docente a través de ciertos autores y biografías pueda entender y comprender los conceptos y metodología de sus asignaturas, tal y como un maestro lo menciona al decir “ si, en parte, si son actualizadas las lecturas, pero por si mismas no facilitan tanto el dominio de los contenidos de las asignaturas, sino más bien atienden la parte reflexiva y teórica de la docencia y la metodología de la enseñanza, no son los conceptos de las asignaturas en si.”

Con estos dos elementos tanto de guías como lecturas se puede demostrar que se estudian los procedimientos tanto teóricos como prácticos de la docencia, importantes siempre para un buen desarrollo del curso y para una mejor preparación del docente, aunque sin olvidar que ambos materiales se desarrollan siempre a través de la reflexión y análisis de la practica profesional del maestro.

La última pregunta que se les hizo a los maestros fue la relacionada con la cuestión de que si en algún momento de su vida tuvieran la oportunidad de conocer al grupo de especialistas que diseñó y planeó el último curso de actualización que tomaron o están tomando, y estos les preguntaran su opinión a los maestros sobre este, ¿qué tipo de sugerencias, propuestas o recomendaciones les harían?, sus respuestas fueron:

“Que todos los cursos fueran didácticos para poderse aplicar en el aula.”

“Que se dieran cursos de material didáctico y primeros auxilios.”

“Que se den dentro del horario escolar.”

“Dar más horarios de clase.”

“Que haya tiempo para realizar evaluación y práctica del programa.”

“Que se prepare material concreto y no sólo lecturas.”

“Que los difundieran en escuelas en consejo técnico.”

“Que haya menos teoría y más práctica.”

“Que apoyen la permanencia de buenos asesores.”

“Me gustaría que fueran más acordes para las diferentes entidades.”

“El material debería llegar a las escuelas primarias.”

“Que vuelvan a repartir el paquete de cinco libros de juega y aprende.”

“Que se obligue a medios de televisión a dar espacios de talleres y actividades para maestros en horarios de alto reiting.”

“Ir a las escuelas a realizar trabajo de campo.”

“Explicar como se deben manejar los libros de texto.”

“Implementar actividades que aseguraran las asesorías constates con todos los profesores.”

“Preparación mejor de algunos asesores.”

“Que tuvieran algunas actividades de evaluación.”

“Programar los cursos en las escuelas para que los maestros asistan.”

“Utilizar más materiales didácticos (proyectors, computadoras, retroproyector.)”

“Tomar más alternativas de cursos para educación especial.”

“Actualizar paquete de materiales (guías y libros de lectura).”

“Que los cursos incluyan más materias como Historia, Civismo, Etica.”

“Si han sido profesores de secundaria y conocen los contenidos, que nos den comprobante del examen.”

“Que en los exámenes hay respuestas verdaderas y eso confunde.”

“Que dieran distintos tipos de estrategias para la resolución del examen.”

“Que no fueran tan extensos los libros.”

“Contar con mayor numero de material bibliográfico.”

“No limitar las ediciones de los libros.”

“Que esta información se socialice e intercambie con personal docente de educación primaria (debido a su rigidez en la atención a la diversidad).”

“Difundir en los medios de comunicación la cultura de la integración en formas sistemática así como lo hacen los políticos cuando hay votaciones.”

“Que no se utilice a los maestros de educación especial para confrontarlos con los maestros de primaria.”

“Que se diseñe un espacio para formar a los docentes frente a grupo sobre el constructivismo, toda vez que cambiaran el curriculum si hacerlo con el maestro frente agrupo.”

“Sería bueno que a todos los profesores se les regalara una computadora e Internet gratis, libros gratis para su actualización; si a los diputados se les regala todo, porque a los que tiene en sus manos la formación de las futuras generaciones no, sufrimos muchas carencias.”

“Implementar cursos culturales en espacios laborales.”

“Establecer de manera más explícita la concatenación entre las distintas asignaturas.”

“Que permitan usar calculadora en los exámenes.”

“Que no haya preguntas tan confusas y complicadas en el examen.”

“Que incorporen un mapa o referente conceptual del curso.”

“Que desarrollen mayor ejercicios en los temas.”

“Que los documentos sean más precisos y objetivos a la práctica docente.”

“Que las asesorías y los exámenes sean entre semana.”

“Que los cursos los tomen con más puntaje ya que es un gran esfuerzo el que hacemos por asistir a los cursos de actualización.”

“Se habla de integración y se han soslayado a la comunidad de docentes (ciegos y débiles visuales, discapacitados) ¿Cuándo empezaran a tomarnos en cuenta para nuestra integración como docentes.”

“Que sean ellos los que preparen a los asesores de cada curso.”

“Que realicen ciclos de conferencias en relación con cada curso para compartir sus conocimientos.”

Como se puede ver, son muchas y muy variadas las sugerencias o recomendaciones que hacen los maestros a quienes han diseñado estos cursos, recatando para este fin ideas como la importancia que tiene el que

los cursos se adapten con mucha congruencia a las necesidades de los maestros en sus aulas, que los contenidos y las estrategias que en ellos se dan puedan ser aplicadas a la práctica de los maestros, que haya más variedad en los materiales y no solamente libros, además de no limitar su uso y que estén siempre accesibles a los maestros, que esta variedad se extienda también a los cursos en el sentido de que en ellos se impartan más disciplinas y que su enfoque sea diferente para que se puedan dar cursos culturales, ecológicos y de primeros auxilios, que haya más tiempo para las asesorías y que se considere la opción de dar estos cursos en las instituciones donde los maestros laboran en los horarios que estos tiene libres o en consejo técnico.

Otra de las cosas que se consideran es que la preparación de los asesores deber ser de acuerdo siempre con los programas de los cursos, agregando además de que los que diseñan los cursos pudiesen ser los que prepararan a estos asesores, de que estos cursos en vez de convocatorias, podrían ser promovidos directamente por quienes los diseñan en las escuelas, que la guía y el cuaderno de lecturas estén actualizados con biografías y autores recientes y que además del examen se deben crear otros mecanismos para evaluar y dar seguimiento al desempeño de los maestros en estos.

Algo que es importante agregar es la importancia que tiene para los maestros que se implemente en estos cursos más la práctica que la teoría, proponiendo por ejemplo ir a las escuelas a hacer prácticas de campo además de que existiera un seguimiento de las asesorías por parte de otros maestros en el trabajo del aula, que los exámenes no presenten preguntas

tan complejas y poco claras, que los contenidos de estos se adapten a lo que se vio en el curso y que se enseñen diversas estrategias para resolverlo, que exista una difusión en los medios de comunicación preferentemente en la televisión, sobre las actividades formativas de los maestros como cursos, talleres, conferencias etc, que los cursos no sean tan rígidos en su diseño para poder ser adaptados a los maestros que sufren alguna discapacidad, ya que en ocasiones como aquí lo constatamos con varios maestros ciegos que asisten a los cursos y no pueden ser integrados de manera normal y por ello son excluidos, además de que los cursos para maestros que atienden grupos de educación especial deben ser especializados y diferentes con los de los otros maestros que no los atienden, y finalmente que se aumenten o se tomen con mayor puntaje los cursos, ya que es un gran esfuerzo que los maestros hacen por comprometerse para asistir a los cursos. Cualquiera que sea el caso, todas estas sugerencias pueden ser tomadas en cuenta por parte de estos especialistas como un referente práctico y experiencial de los maestros para su diseño.

Lo único que nosotros pretendimos con esta encuesta era saber o en su caso explorar qué pensaban los maestros en torno a los cursos, de aspectos que se desconocen o que se cree no son relevantes y que para nosotros represento todo un logro, en ellas se pudieron observar definiciones, comentarios, quejas, agradecimientos y otras cosas que los maestros nos compartieron, por ello les damos las gracias a estos maestros por habernos permitido compartido sus experiencias y por que a través de estas opiniones estos puedan ser observados y escuchados más minuciosamente.

Para despedirnos compartiremos con ustedes una opinión que creemos resume y sintetiza todas estas expectativas e inquietudes docentes que se tienen con respecto a estos cursos en sí y para quienes los diseñan:

“Que primero vivan junto al maestro las vivencias que pasan en el aula y de ahí partir para diseñar y dar el curso con todo lo que vieron.”

CONCLUSIONES:

Desde los años veinte hasta la fecha, los gobiernos han tratado de impulsar constantemente a través de diferentes medios la formación permanente del maestro y más específicamente de su actualización; por lo que desde las misiones culturales hasta actualmente el PRONAP se puede hablar de cómo se ha ido estructurando y de cómo ha ido evolucionando para adaptarse a los requerimientos educativos en pro del mejoramiento docente, y donde actualmente sigue siendo el medio más utilizado por parte de los gobiernos educativos actuales para mejorar la preparación del docente y la del sistema educativo en cuestión.

Sabemos que dentro de la formación permanente del profesorado se encierran varias acciones que la integran y en su caso la caracterizan, tal es el caso de la nivelación, profesionalización, capacitación y por supuesto el de actualización, y también sabemos que aunque persiguen el mismo camino cada una de ellas tiene un objetivo diferente de formación, por lo que podemos caracterizar a la actualización como un parte de la formación permanente que se evoca principalmente a lograr que el docente a través de varios elementos como conocimientos y estrategias novedosas ponga al día su formación con los avances de la ciencia y la tecnología educativa y que influyen directamente en los planes y programas de estudio; por lo tanto no se debe creer que la actualización es toda la formación permanente.

Tuvimos la necesidad de incluir también en el marco teórico de nuestro trabajo los diferentes modelos que caracterizan a la formación inicial y permanente del profesorado en diferentes momentos y bajo diferentes

enfoques, y al revisarlos de manera muy concreta, concluimos que el enfoque y sentido que se le dé a la actualización en un momento dado siempre va a depender del modelo formativo que se quiera implementar o que ya se este siguiendo de acuerdo siempre con el tipo de docente que se quiera formar.

Del PRONAP se establece que su modelo formativo es muy novedoso pues sus planteamientos y objetivos se relacionan con los modelos de formación docente que se consideran más actuales para esta función, como el de Indagación en la práctica y el de la Orientación práctica de Análisis Interpretativo, donde se enfatiza principalmente a la reflexión y el análisis que haga del docente de su práctica como el medio idóneo para rastrear los problemas que ella se presentan, así como de las alternativas de soluciones para mejorarla; aspecto que como vimos establece que es el maestro el que debe empezar a buscar a través de la autogestión de su trabajo este proceso de transformación.

Para el PRONAP es importante conocer las opiniones de los docentes para saber la aceptación que tienen o que no tienen sus programas de actualización en la práctica de los maestros y más específicamente de los cursos nacionales de actualización, la razón de conocer estas opiniones no es para saber si sirve o no este programa, más bien es para conocer los posibles logros y dificultades que este programa a presentado para con los maestros, algunos de sus logros se dan por ejemplo cuando los maestros nos decían que estos cursos resultaron ser muy buenos así como útiles para con sus expectativas de formación académica, porque sus contenidos y estrategias resultaron muy novedosos e interesantes además de prácticos

para su formación profesional y porque pudieron aplicar todo lo que vieron en el curso en su práctica, por que sus materiales de apoyo fueron lo bastante congruentes con los contenidos del curso para su desarrollo, por permitirles reflexionar sobre su práctica e intercambiar opiniones con otros docentes para enriquecerla, por que hubo excelentes asesores para consultar y resolver las dudas que se tuvieron.

Sin embargo estos cursos no fueron aceptados del todo porque como dijo un maestro “hace falta que los cursos recuperen y expliquen de forma cada vez más objetiva la práctica profesional de los docentes en sus centros de trabajo” y porque para su diseño hace falta que los especialistas “primero vivan junto al maestro las vivencias que pasan en el aula y de ahí partir para dar el curso con todo lo que vieron.” La razón de esto es porque los maestros comentaron que en ocasiones los contenidos, estrategias y materiales de estos cursos no están actualizados y no son lo suficientemente congruentes con el contexto real de los problemas y necesidades que presentan en su aula, por ello creemos se debe realizar una evaluación de estos programas de actualización en el sentido de saber hasta que punto es congruente sus objetivos con lo que plantea la práctica de los maestros; no se trata de saber quien tiene la razón, sino de ver hasta que punto estos cursos siguen siendo en la actualidad una iniciativa de calidad para la formación continua de los maestros.

Otro problema es en lo relacionado con la preparación y comportamiento de los asesores, pues muchos maestros dependen totalmente de la suerte cuando van por primera vez a una asesoría, y donde el asesor puede resultar bueno o malo.

Nosotros creemos que en México no existe una tradición que se enfoque especialmente a formar a estos formadores de docentes, pues como vimos existe mucha improvisación y falta de preparación así como de experiencia para el dominio y desarrollo tanto de los contenidos como de las estrategias del curso; por este motivo valdría la pena investigar quienes son las instituciones o personas encargadas de formarlos y de que tipo o bajo que enfoque es la formación que se les da. Debe revisarse esta cuestión pues parece ser existe una gran falta de atención para la formación de estos maestros.

Los materiales son otra de las cosas en donde el PRONAP tiene problemas, ya que al ser estos un factor determinante en las aspiraciones de los maestros para desarrollar las estrategias y ejercicios de los contenidos de los cursos, se detectan problemas por parte de los maestros porque existe mucha falta de variedad, vigencia y programación tanto para el uso, distribución y publicación de estos materiales tanto de impresión (guías y cuadernos de lecturas), construcción (figuras y recortes), y de electrónica (computadoras y proyectores).

Una problemática importante que se presenta aquí, es la que se da cuando a través de estos cursos se trata de estimular la lectura en los maestros, pues no se percatan de que estas lecturas, en ocasiones son muy extensivas, que son poco congruentes con los contenidos del examen, que en ella se utiliza vocabulario complejo que hace difícil su comprensión, y que existe una falta de vigencia bibliográfica al no estar actualizadas, y aunque hubo otros maestros que nos dijeron todo lo contrario, sólo vale la pena decir primero si realmente a los maestros les gusta leer, ya que a lo mejor existe un problema que enfatiza una falta sería de cultura hacia la lectura por parte

del maestro, cultura que debe empezar desde que son alumnos en la escuela normal y prolongarse de manera eficiente en su formación constante como es el caso de los cursos de actualización, esto claro siempre que las lecturas resulten interesantes a los maestros.

Hace falta que los cursos de acuerdo con las opiniones de los maestros, tengan más mecanismos para evaluar el desempeño de los maestros y de cómo llevan a la práctica lo aprendido, y no únicamente a través del examen, ya que como sabemos esto no garantiza en su totalidad los aprendizajes que los maestros hayan obtenido de los cursos y tampoco el que realmente apliquen lo que han aprendido en su práctica, pues se delimita mucho el aprendizaje de los maestros a sabiendas de que este es muy variado. Para ello y como una sugerencia de los propios docentes se podría realizar trabajos de campo en donde hubiera un seguimiento y observaciones directas de los maestros en sus aulas a través de otros docentes o de personal de los centros, con el objetivo de ver como los maestros aplican lo que aprendieron en su práctica, de los resultados que se van obteniendo y de las experiencias que esto les ha dejado; de esta forma se podrían obtener datos más precisos sobre el aprendizaje y aprovechamiento de los maestros en los cursos.

Pero donde creemos existe un problema muy grande en el PRONAP, es en la temática de que si los maestros asisten a los cursos por los incentivos de Carrera Magisterial o por el mejoramiento profesional que pudieran obtener, ya que aunque existe igualdad de opiniones por parte de estos maestros, nosotros concluimos que los maestros van más por los incentivos que por otra cosa; tendríamos que apoyar la tesis que sustenta el

que los maestros deben asistir a los cursos por el mejoramiento profesional, sin embargo hay que ser muy honestos y reconocer que siempre las condiciones económicas de un maestro determinan sus acciones y más aun cuando sabemos que sus salarios son bajos y cuando la única oportunidad que tiene para aumentar sus ingresos es a través de estos cursos, pues es razonable decir que cuando un maestro esta bien económicamente tiene la suficiente motivación y estimulación para hacer otras cosas como prepararse constantemente en cursos de actualización.

Se podría decir que esto es malo y por ello no tiene que pasar, sin embargo como podemos cambiarlo si esa es la cultura que impera ahora en los cursos, no es una cultura que enseñe la importancia del mejoramiento profesional, sino es una cultura de oportunismo salariales para aumentar los ingresos así como para mejorar los puestos de trabajo, y no es culpa del maestro pues ellos sólo toman lo que les permite mejorar sus necesidades.

Para poder cambiar esta situación creemos se debe revisar el programa de Carrera Magisterial, ya que parece ser dentro de este han ido surgiendo una serie de vicios e intereses en contra de lo que este programa pretendía realizar con los maestros, entre los que destacan dar más prioridad a los incentivos que a la preparación profesional del maestro, que se compran los exámenes por parte de algunos maestros, que hay maestros que llevan varios años tomando estos cursos y no han obtenido los mismos ingresos que otros maestros que llevan el mismo tiempo, que se quedan con los trabajos que los maestros desarrollan en sus escuelas o en los cursos, que hay maestros a quienes los obligan a asistir y a otros no; situaciones que deben revisarse por las personas pertinentes pues hay que recordar que este programa lleva ya más de diez años en vigor.

Se debe promocionar por una cultura que enseñe al maestro lo importante de su papel en el desarrollo educativo del país y sobre la importancia que tienen que mejore día con día su preparación profesional para cumplir bien con esta exigencia educativa, aunque para ello deben replantarse sus programas formativos así como de los esquemas de superación económica del maestro por tomar estos cursos, ya que muy difícilmente un maestro en la actualidad va a asistir a un curso si a cambio no se le da algo.

Otra idea importante que me queda es la que se refiere a las creencias de los maestros hacia los cursos nacionales de actualización, pues pensamos que muchos de ellos compartieron con otros docentes antes y después de esta experiencia algunas creencias o saberes de esta temática, para emitir sus juicios y valoraciones las cuales se pudieron reflejar en algunas de sus opiniones; cuestión que se vio por ejemplo cuando se hablo de que si los maestros asisten más por los incentivos a los cursos que por el mejoramiento profesional que pudieran obtener, pues la creencia principal que se tiene entre los maestros en este aspecto es “ve al curso recuerda que eso te da puntos;” creencia que definitivamente rompe con los objetivos de un curso de actualización y con la visión que los maestros tienen de ellos.

Sabemos muy bien que con estas opiniones se pueden realizar trabajos más minuciosos, sin embargo para nosotros resulta muy enriquecedor el haber obtenido estas opiniones pues son como referencias muy valiosas sobre algunos aspectos de los cursos de actualización que no se conocían o que pasaban desapercibidos por no ser considerada la palabra del maestro como valiosa y útil para sus procesos formativos.

Como pretendemos cambiar y mejorar la actualización de nuestros docentes, si esta no se acerca realmente a lo que los maestros sufren en su practica diaria sobre los problemas y necesidades que estos enfrentan en ella, y si no les concedemos la oportunidad de opinar sobre esta actualización y lo que posiblemente esperan de ella; escuchar a los maestros representa para nosotros algo muy importante, ya que el valor de su opinión reeditúa, en el reconocimiento de lo que necesitan realmente de la actualización, de lo que piensan de ella por lo que les da y de lo que esta necesita o mejor aun de sus carencias para mejorarse así misma y consecuentemente para mejorara la calidad de enseñanza de los docentes.

BIBLIOGRAFIA.

Arnaut, Alberto Historia de una profesión, los maestros de educación primaria 1887-1994. México. CIDE. 1994. 358 pp.

Arnaut, Alberto Las políticas de formación de los profesores de educación primaria en el México posrevolucionario. México. FLACSO. 1989.

Brizuela, Humberto y Carrillo Enrique Historias del movimiento magisterial 1910-1989- Democracia y salario. México, Quinto sol, 1990.

Gibaja, Regina La cultura de la escuela, creencias pedagógicas y estilos de enseñanza. Buenos Aires, Editorial Aique, 1996.

Gilles Ferry El trayecto de la formación México. Paidós, 1987.

Inbernón, Francisco La formación del profesorado. Barcelona, Paidós, 1994.

Inbernón, Francisco. La formación del profesorado, el reto de la reforma. Barcelona, Laia, 1995.

Inbernón, Francisco. La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Barcelona, Gedisa, 1997.

Inbernón F. Y Ferres Vincet. Formación y actualización para la función pedagógica. España, Síntesis, 1999.

Pérez, Fernández del Castillo Germán. Evolución del Estado Mexicano Volumen II “Reestructuración- 1910-1940”. México, El Caballito, 1991.

Pérez, Fernández del Castillo Germán. Evolución del Estado Mexicano Volumen III “Consolidación- 1940- 1983.” México. El Caballito. 1991.

.Rockwell, Elsie. La escuela cotidiana. México, Fondo de Cultura Económica, 1995.

SEP. La obra educativa de los sexenios 1946- 1964. México. SEP. 1964.

SEP. Programa para la Modernización Educativa 1989-1994.México. Poder Ejecutivo Federal, 1989.

SEP. Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000. México. Poder Ejecutivo Federal, 1995.

SEP. Programa Nacional de Educación 2000-2006. México. Poder Ejecutivo Federal, 2000.

SEP, UNyDACT y SEByN. Programa Nacional de Actualización Permanente “Lineamientos Generales para el establecimiento del PROP NAP en las Entidades Federativas”. México. SEP. 1996.

SEP, UPN. Formación Docente, Modernización Educativa y Globalización. Simposio Internacional. México. UPN. 1995.

Solana, Fernando. Historia de la educación pública en México. México, SEP, 1981.

Tlaseca Ponce, Martha Elba. El saber de los maestro en la formación docente. Memoria II Y III Seminarios Internacionales. México. UPN 1999- 2000.

Villoro Luis Crear, Saber y Conocer. México, Editorial Siglo Veintiuno, 2000.

HEMEROGRAFÍA.

Calderón Palacios, Fernando “Desarrollo de los maestros”, en Revista Mexicana de Pedagogía. México. 1992. Vol. 2 No. 11. 30 pp.

Carballo M. Mancel. “BiblioHemerografía descriptiva del campo de formación, actualización y capacitación de docentes”, en Revista Ethos Educativos. México. 1998. Vol. 17. Tomo 67. 63 pp.

Castillo G. Julio La preparación del magisterio en México. México, CEE, 1969. 132 pp.

PRONAP. “Programa Nacional para la Actualización Permanente de los maestros de educación básica en servicio”, en Revista Cero en Conducta. México. 1996. Vol. 3 No. 42-43

Tatto M. Teresa y Vlelez Eduardo. “Iniciativas para el cambio en la formación de maestros: el caso de México”. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. México. 1995. Vol XXIX. Tmo. 3-4. 84 pp.

Tirado S. Felipe. “La evaluación del desempeño docente Ante la Carrera Magisterial”. Revista de la Escuela y el Maestro. México, 1994. Vol. 1. No. 2 53 pp

Torres A. Alberto. “Deficiente distribución de materiales: los maestros rechazan los cursos de la modernización”. México, Proceso. 1992. No. 21.

