UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD AJUSCO

LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA

TESINA PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA: MA. GUADALUPE BOTELLO UGALDE.

ASESORA: PROFRA. GUADALUPE RAMÍREZ MENDOZA.

MARZO DE 2005.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD AJUSCO

LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA

LA FORMACIÓN PERMANENTE DE LOS PROFESORES DEL COLEGIO ABRAHAM LINCON

PRESENTA: MA. GUADALUPE BOTELLO UGALDE.

ASESORA: PROFRA. GUADALUPE RAMÍREZ MENDOZA.

MARZO DE 2005.

DEDICATORIA:

A Dios fuente infinita de amor y sabiduría.
A Dios por el Don de la vida y la salud.

Con amor y agradecimiento a mis padres por la entrega y esfuerzo dedicados a mi formación espiritual y académica.

A mi hermano con cariño y gratitud.

Con agradecimiento a la profesora Guadalupe Ramírez por su guía, dedicación y compromiso.

A mis amigos por su apoyo y comprensión.

LA FORMACIÓN PERMANENTE DE LOS PROFESORES DEL COLEGIO ABRAHAM LINCON

Introducción..... 1
Justificación.....3
Metodología.....4

CAPÍTULO I

EL COLEGIO ABRAHAM LINCON

1.1 Contexto escolar.....7
1.2 La oferta educativa en el colegio Abraham Lincon.....8
1.3 Estado Físico del plantel.....10
1.4 El colegio Abraham Lincon como centro de trabajo.....11
1.5 El personal directivo.....12
1.6 El personal docente 13
1.7 El ambiente de trabajo.....18
1.8 Estructura organizativa.....19
1. 8.1 División interna de tareas.....19
1.8.2 Asignación de materias y grupos.....21
1.8.3 Uso del tiempo y el espacio.....23
1.9 La dimensión Laboral.....25
1.10 Dimensión Administrativa.....27
1. 11 Relación escuela- padres de familia 30
1.12 La dimensión pedagógica.....34

CAPÍTULO II
LA FORMACIÓN DOCENTE

2.1 Concepto de formación docente.....40
2.2 Etapas en la formación docente.....42
2.2.1 Etapa Previa o de Preentrenamiento.....43
2.2 Formación inicial o de Preservicio.....44
2.3 Etapa de iniciación o inducción.....46
2.4 Etapa de perfeccionamiento.....48
2.5 Etapa de consolidación.....49
2.6 Objetivos de la formación permanente del profesorado.....50
2.7 Propuestas en torno a la formación docente.....54
2.7.1 Tradiciones en la formación docente.....54
2.7.1.1 La tradición académica.....55
2.7.1.2 La tradición evolutiva.....55
2.7.1.3 Reconstruccionismo Social.....55
2.7.1.4 La tradición normalizadora.....56
2.7.1.5 La tradición académica.....57
***2.7.*1.6 La tradición eficientista.....58**
2.7.2 Orientaciones en la formación docente.....59
2.7.2.1 Orientación tecnológica.....59
2.7.2.2 La orientación práctica.....59
2.7.2.3 La orientación práctica del análisis interpretativo.....60
2.7.2.4 La orientación de reflexión en la práctica para la reconstrucción social 62
2.8 Componentes de la formación docente.....64
2.8.1 Componente científico.....64
2.8.2 Componente Psicopedagógico.....65
2.8.3 Componente cultural.....66
2.8.4 Componente práctica docente.....66

CAPÍTULO III

LA FORMACIÓN PERMENENTE DE LOS PROFESORES DEL COLEGIO ABRAHAM LINCON.

3.1 El ingreso al colegio Abraham Lincon.....68

3.2 La formación docente y su impacto en la práctica.....70

3.2.1 El trabajo dentro del salón de clases.....71

3.2.2 Trabajo fuera del salón de clases.....73

3.3 Factores que influyen en el trabajo docente.....74

3.3.1 Factores sociales.....75

3.3.2 Las condiciones materiales.....77

3.4 La escuela como espacio de formación.....79

3.5 El trabajo colegiado.....81

3.5.1 El Consejo Técnico (CT).....84

3.5.2 Los profesores del colegio Abraham Lincon ante el CT.....86

3.6 Opciones externas a la escuela que apoyan a la formación docente.....90

Conclusiones 93

Bibliografía.....99

Introducción

Actualmente formación permanente es un concepto aplicado a diversos campos profesionales, como consecuencia de la constante producción de conocimientos, avances científico-tecnológicos etc. La información fluye a gran velocidad, por lo que en años recientes hemos sido testigos de las transformaciones que se han producido en empresas, escuelas y hogares. El impacto de estos cambios demanda a los profesionales en sus respectivas áreas permanecer actualizados, además de mantener una constante capacidad de análisis.

Afrontar los retos de nuestra sociedad es un asunto que en el ámbito educativo ha llevado a la creación de diversas políticas que promuevan y apoyen a los maestros en su tarea de superarse.

Uno de los objetivos más importantes de este trabajo es el de promover a la escuela como espacio de formación; ya que es la institución donde los maestros pueden rescatar de sus experiencias individuales, colectivas y adquirir diversos aprendizajes. Si los maestros no miran y reflexionan lo que pasa en sus escuelas sus prácticas serán producto de la inercia.

Un propósito de este trabajo es conocer cómo se da la formación permanente de maestros, entre un colectivo de docentes que solo cuentan con su práctica, para

que por medio de la reflexión de sus experiencias los profesores desde su escuela construyan saberes, aprendan de sus errores y puedan trabajar en conjunto y así mejorar su práctica individual y más aún su escuela.

Este trabajo centra su atención en analizar la formación continúa de maestros que trabajan en el colegio Abraham Lincon, la cual es una escuela secundaria particular que tomamos como un estudio de caso. Los profesores de esta institución se sienten al margen de la política educativa creada por el estado para que los docentes continúen con su formación. Sin embargo los profesores de colegios particulares tienen las puertas abiertas para participar en las actividades que la SEP ha diseñado para los maestros.[1]

Algunos colegios particulares tienen la solvencia económica para apoyar que sus maestros acudan a universidades u otras instituciones a continuar sus estudios; sin embargo actualmente proliferan escuelas particulares pequeñas donde la realidad es que los maestros no tienen, por diversos motivos, posibilidades de acudir a centros de formación.

Quiero dejar en claro que el éxito de la formación permanente no está en función de la cantidad de recursos materiales con que cuenta la institución, hay escuelas en las que con muy escasos recursos se hace todo lo posible porque el centro educativo sea un espacio de formación de maestros.

El estudio de la formación continúa[2] de maestros obedece a algunas razones que a continuación señalo en una breve justificación.

[1] Los maestros de escuelas particulares tienen las puertas abiertas en acudir a centros de maestros. En este estudio no se hará hablará de ellos.
[2] En este trabajo se considerarán como sinónimos los términos formación permanente y formación continúa.

Justificación

Primeramente quiero señalar que el sector de las escuelas particulares ha sido poco considerado en estudios sobre instituciones educativas, lo que provoca que diversas situaciones tanto positivas como negativas que se queden únicamente dentro de la comunidad escolar, sin posibilidad de retroalimentarse de aportaciones externas.

Una razón fundamental para estudiar a una escuela particular es la creciente matrícula de alumnos que cada año ingresan a instituciones privadas. A continuación anexo un cuadro que demuestra el aumento de matrícula en las escuelas secundarias particulares en el Distrito Federal.

Ciclo escolar	**Escuelas**	**Matrícula Total**	**Docentes**	**Alumnos por docente**	**Grupos**	**Grupos por escuela**
1997-1998	393	68,619	6,608	10.38	2,171	5.52
1998-1999	405	70,214	5,090	13.79	2,254	5.57
1999-2000	428	73,146	5,259	13.91	2,347	5.48
2000-2001	438	74,249	4,906	15.13	2,441	5.57
2001-2002	429	76,081	4,972	15.30	2,484	5.79
2002-2003	440	76,350	4,970	15.39	2,565	5.83

Fuente: Prontuario estadístico, varios años.[3]

[3] Educación 2001. Febrero 2004. Núm. 105.

Como podemos observar en el cuadro, la matrícula de alumnos de secundaria va en aumento; mientras que el número de maestros ha descendido; lo que significa que los profesores tienen más carga de trabajo al atender un mayor número de alumnos y en consecuencia la calidad de la educación puede verse mermada.

El nivel educativo al que me refiero en este estudio es la secundaria, ya que considero interesante que hablemos de estos maestros, quienes a diferencia de los de primaria, constituyen un sector heterogéneo ya que dentro del grupo docente hay egresados de diversas profesiones y no únicamente normalistas como ocurre en la primaria.

Es importante acercarnos a los docentes, a sus necesidades e inquietudes; ya que la mejora en la calidad de la educación va a depender en gran medida de la preparación y satisfacción de los profesores.

Para que podamos comprender cómo se da la formación continúa de maestros desde la institución, es necesario comenzar por acercarnos y mirar primeramente a la escuela.

A continuación me refiero a la metodología que sirvió de base para realizar este trabajo.

Metodología

El trabajo presenta las características mayormente etnográficas[4] La base sobre la que realicé este estudio fue trabajando como maestra en la institución (Colegio Abraham Lincon), ya que esto me permitió observar las situaciones que se sucitaban dentro de la escuela de manera cotidiana, además de tener oportunidad de presenciar juntas de consejo técnico, entrevistarme en múltiples ocasiones con

[4] De acuerdo con Peter Woods etnografía significa:"Descripción o modo de vida de una raza o conjunto de individuos."
WOODS, Peter. (1989). *La escuela por dentro. La etnografía en la investigación educativa.* Barcelona. Paidós (Temas de educación /2)

directivos, profesores, padres de familia y acceso a documentación como expedientes de los estudiantes, boleta de calificaciones, bitácoras de las juntas de consejo técnico, etc.

El primer capítulo es una descripción de la escuela Abraham Lincon, para saber cómo está organizada, en sus dimensiones laboral, pedagógica, administrativa, comunitaria, etc, conocer con que criterios se contrata a los maestros; cuál es su perfil de profesional, las expectativas que de ellos guarda la institución, etc. También en el primer capítulo abordamos el ambiente de trabajo y cómo se da la relación entre docentes, alumnos y padres de familia.

El segundo capítulo está dedicado al análisis teórico de la formación docente; el propósito es conocer los objetivos que se persiguen en la formación del profesorado. Dentro de este capítulo tratamos las tendencias, propuestas y orientaciones que algunos especialistas proponen para la formación de maestros.; asimismo tratamos las etapas de formación por las que transita el maestro y los saberes que le aportan cada una de estas etapas.

El tercer capítulo se refiere directamente sobre qué sucede con la formación permanente de los profesores del colegio Abraham Lincon, de cómo su práctica docente tiene el reto de convertirse en un espacio de formación, además nos referiremos a la importancia del trabajo colegiado entre maestros para apoyar su formación.

Capítulo I El Colegio Abraham Lincon

En este trabajo abordo el tema de la formación permanente en una escuela privada, a través de un estudio de caso. Este primer capítulo lo dedico a describir a la institución. Algunas temáticas que trato son las relativas al contexto de la escuela, características del personal docente, algunos aspectos de su organización y gestión, también menciono la relación de la escuela con los padres de familia. La finalidad es que a partir de acercarnos a la institución posteriormente podamos abordar el tema de la formación permanente de los profesores que ahí laboran.

La escuela en torno a la que gira este estudio de caso es un secundaria particular[5] ubicada en el Municipio de Ecatepec, Edo. de México, en la colonia Valle de Aragón tercera sección, en este trabajo llamaremos al colegio, Abraham Lincon.[6]

Dicha institución comenzó sus labores el día 29 de Agosto de 1994, bajo la dirección de la entonces directora y dueña del colegio la profra. Leticia Suárez Sosa, quien inició únicamente con un grupo de primero de secundaria. Desde la apertura de la escuela la dirección consideró que como institución privada debía además de cumplir con los programas de la SEP, ofrecer otras asignaturas complementarias, con el propósito de ser una atractiva opción para la educación de los estudiantes de la zona.

[5] Esta escuela es únicamente secundaria
[6] El nombre del colegio y los profesores han sido modificados

Nos dice la actual directora general “ Comenzaron con muy pocos alumnos, contaban nada más con quince alumnos , hasta el siguiente ciclo escolar pudieron abrir segundo y aumentó la matrícula de los alumnos de primero.”[7]

Actualmente el colegio cuenta con cuatro grupos de primero, cuatro de segundo y tres de tercero; la población está constituida por 394 alumnos. La directora general manifiesta sentirse satisfecha con el número de alumnos inscritos, señala que quiere mantener la matrícula e inclusive tiene como meta a mediano plazo poder abrir preparatoria, para de esta forma dar continuidad a la formación que se ha venido ofreciendo a los jóvenes.

El colegio Abraham Lincon busca brindar a sus alumnos una formación integral que desarrolle además de las capacidades intelectuales, sus habilidades físicas y artísticas; en esta escuela se trabaja un programa para fomentar en los jóvenes valores como: el respeto, la constancia, la responsabilidad, la honestidad etc.

Para comenzar a adentrarnos a esta escuela, vamos a conocer el contexto del trabajo docente, que nos ayuda a ubicar a la institución como centro de trabajo y el tipo de oferta educativa que ofrece la escuela.

1.1 Contexto escolar

Este colegio se encuentra situado en una zona donde la mayoría de la población es de nivel socioeconómico medio y bajo. Cuentan con los servicios básicos de una zona urbana; en la zona no hay museos; las actividades artísticas y culturales tienen poca difusión, por lo que sólo una mínima parte de la población toma parte en ellas, básicamente son personas mayores y niños quienes más se benefician de este tipo de actividades.[8]

---

[7] Entrevista a la directora general del colegio Abraham Lincon 15 de marzo de 2004.
[8] La participación de los alumnos en actividades artísticas y culturales es muy reducida, cuando se les invita a obras de teatro únicamente asiste en promedio un 15% de la población escolar.

La escuela se encuentra ubicada en la zona comercial de la colonia donde hay pequeños comercios como tiendas de abarrotes, papelerías, estéticas, etc; está a una cuadra de un centro comercial , cerca de la iglesia de la colonia y tan solo a tres cuadras de una estación del metro,

Es una zona habitacional donde existen un gran número de escuelas, la mayoría son particulares que ofrecen únicamente pre-escolar y primaria. En cuanto a las secundarias dentro de la zona escolar existen cinco secundarias particulares y tres públicas.

1.2 La oferta educativa en el colegio Abraham Lincon

La oferta de escuelas privadas es mayor y de acuerdo a la opinión de los padres de familia ellos prefieren que sus hijos asistan a estas escuelas aunque represente un esfuerzo económico, pues consideran que sus hijos van a contar una mejor preparación académica.

La decisión de los padres de familia de enviar a sus hijos a una escuela privada obedece a diversos factores, entre otros el deseo de mantener o aparentar un nivel socioeconómico.

En la elección de un colegio tienen que ver diversos aspectos como: el prestigio de la escuela y su infraestructura, evaluar el nivel académico, analizar costo y ubicación.

> Para que una institución privada pueda crecer es necesario que ofrezca más del estándar ofrecido por otras escuelas de la zona, para que de esta forma los padres opten por confiar sus hijos a esta institución, además de una colegiatura accesible al bolsillo de los padres.[9]

.

A través de los años esta escuela ha ido ganando prestigio, el cual se forja con base en la opinión de sus estudiantes, egresados y padres de familia en relación

[9] Entrevista con la directora general del colegio Abraham Lincon, Marzo 15 de 2004.

a cómo evalúan el nivel académico y grado de aprovechamiento de los estudiantes, desempeño de los maestros y la gestión escolar de la institución, en cada zona escolar las escuelas se crean su propia fama.

El colegio Abraham Lincon se ha ganado el reconocimiento de ser una escuela muy demandante con sus estudiantes, cuenta con un elevado nivel de académico; además desde del ciclo escolar 2000-2001 ha obtenido el promedio más alto entre la escuelas de la zona.

Ser considerada una escuela alto nivel académico en la zona también es producto mantenerse sensible a las demandas de los alumnos y padres de familia. Parte del trabajo cotidiano de la escuela consiste en estar al pendiente del desempeño de los profesores, constantemente actualizan su metodología en la enseñanza del inglés, las computadoras son modernas e inclusive a diferencia de otras secundarias ofrecen talleres sobre “lectura y redacción”, “matemáticas fáciles” y “metodología del aprendizaje”.[10]

Otro aspecto en que muestra consideración de la escuela hacia alumnos y sus padres es el relacionado al costo de la colegiatura que constituye un factor importante al realizar la elección de una institución, ya que representa la inversión mensual y / o anual realizada por los padres o tutores que va a ser una parte de su sueldo destinada al pago por el servicio educativo, el costo de un colegio varía en proporción a la zona y prestigio del mismo, más adelante especificaré la situación del colegio en torno a este aspecto.

La ubicación representa otro factor que determina optar por una escuela, actualmente las necesidades laborales afectan también esta decisión ya que se busca una institución que sea cercana al domicilio personal o al lugar de trabajo,

[10] La escuela también se interesa por el bienestar psicológico de los alumnos, por lo que las orientadoras se entrevistan periódicamente con los alumnos y con los padres de familia.

con la finalidad de no invertir mucho tiempo en traslados. En este sentido la mayoría de los alumnos tiene su domicilio cerca de la institución.

La infraestructura de un colegio es también muy importante para determinar la calidad del servicio que se brinda a los estudiantes. Es importante que el alumno cuente con instalaciones lo suficientemente amplias para desarrollar actividades como un laboratorio de cómputo bien equipado, espacio propicio para realizar deportes y para descansar durante el receso.

1.3 Estado Físico del plantel

El colegio Abraham Lincon tiene instalaciones de 1,200 m2 de construcción, por lo que es aún lo suficientemente amplio para alojar a los alumnos, tiene dos grandes patios y una cancha de basket ball.

El edificio escolar cuenta con tres niveles. En la planta baja se encuentran: la oficina de servicios escolares, la sala de juntas, dos laboratorios y una cafetería. Las oficinas de la directora general, del director técnico, una oficina que comparten las coordinadoras de Español e Inglés, también hay cubículos para tres de las cinco orientadoras. En el primer piso se encuentran salones de segundo y tercero; sanitarios y también está la sala de maestros. En el segundo piso están los salones de primero, dos cubículos para dos orientadoras, el salón audiovisual, el centro de cómputo, sanitarios y una cafetería techada equipada con mesas y sillas.

Cabe señalar que los salones cuentan con cuarenta pupitres individuales pegados al piso, con una tarima donde está el escritorio, en todos los salones hay ventiladores. En cuanto al centro de cómputo se encuentra equipado con treinta y cinco computadoras, por lo que los alumnos en su mayoría trabajan en solos. En el salón de video hay bancas largas, una televisión y equipos de video VHS y DVD.

Una vez conocido el estado físico del plantel nos adentraremos a conocer al personal directivo de la institución.

1.4 El colegio Abraham Lincon como centro de trabajo

Al igual que en otros centros educativos, en este plantel existen trabajadores que desempeñan muchas funciones en pro de una tarea común. El personal del colegio está constituido por la directora general que se encarga de la administración de la escuela, un director técnico, quien realiza básicamente la gestión pedagógica y los trámites ante la SEP. Hay dos coordinadoras una de las asignaturas que se imparten en español y otra la materia de inglés, el personal docente lo componen 14 profesores de las asignaturas básicas, 2 maestros de actividades complementarias y 5 orientadoras quienes también imparten clases; además cuentan con el apoyo de una secretaría, dos encargadas de servicios escolares y un conserje.

> Ser maestro, director o alumno en una escuela secundaria implica asumir funciones, responsabilidades y actividades diferentes, definidas tanto por la normatividad como por las características y reglas propias de cada plantel. Para su desempeño armónico, los distintos integrantes de la vida escolar requieren apropiarse de saberes específicos que les permitan desenvolverse en este ámbito sin demasiados conflictos: Hablo aquí de la presencia de un saber implícito en las prácticas específicas de los distintos sujetos que participan de la vida escolar y que se construye a partir de a partir de las vivencias cotidianas y en el trabajo diario, que está matizado por la experiencia y la historia propia de cada sujeto, así como por los distintos momentos históricos de la institución que han dejado huellas en la conformación actual de ésta se trata de "un conocimiento no formulado, no sistematizado ni explicitado pero no por ello ausente.[11]

Para referirme más específicamente al personal de esta institución comenzaré con los directores para posteriormente llegar a los profesores.

[11] SANDOVAL Flores, Etelvina. (2000). La trama de la escuela secundaria: institución, relaciones y saberes. México D.F. UPN. p. 127-128.

1.5 El personal directivo

En esta escuela hay dos directores, la directora general y el director técnico.
La directora general del plantel es la contadora pública Alicia García. Su formación en el ámbito pedagógico se reduce a dos cursos uno sobre mapas mentales y otro sobre constructivismo.

Cabe señalar que el papel de la directora general es exclusivamente de administradora de la institución, sus funciones formalmente no tienen influencia en la gestión pedagógica, aunque en hechos, como dueña tiene la última palabra en muchas decisiones.[12]

En principio la gestión pedagógica del colegio corre a cargo del director técnico, quien es psicólogo egresado de la UNAM, sus responsabilidades son: acudir a la juntas convocadas por la SEP, tener listos documentos oficiales, llevar la conducción pedagógica de la escuela, estar al pendiente del trabajo de las coordinadoras (de Español e inglés), del desempeño de los maestros que estén al corriente con los temas del plan de estudios, revisar los exámenes antes y después de aplicarse, estar al tanto del aprovechamiento de los grupos, apoyar y sugerir a los maestros algunas estrategias en caso de requerirlo, estar al pendiente de la disciplina, de que alumnos y maestros cumplan puntualmente el reglamento de la escuela; además de atender los problemas que surgen tanto con alumnos, padres de familia y maestros.

Además de las funciones de carácter pedagógico el director técnico es quien mantiene a la directora general al tanto de lo que sucede en la escuela cuando ella se ausenta. En ocasiones toda gestión se queda en manos del director técnico.

[12] Al finalizar el ciclo escolar la directora cita a los maestros a una entrevista personal, en la que les señala los aspectos que considera deben mejorar.

1.6 El personal docente

El colegio Abraham Lincon cuenta con 14 profesores de las asignaturas básicas, una maestra de danza, un maestro de karate (este estudio no incluirá ni a la maestra de danza ni al maestro de karate) y de cinco orientadoras. El papel de las orientadoras dentro de la escuela es muy importante, ya que brindan apoyo psicológico a los alumnos, apoyan en la coordinación de los grupos; además imparten la materia de orientación educativa y cubren clase cuando los maestros faltan.

Una característica de esta institución es que todos sus profesores son de tiempo completo, todos permanecen en la escuela hasta la hora de la salida, o una hora antes dependiendo de su horario.

El siguiente cuadro nos ayudará a conocer mejor a esta población docente de las asignaturas básicas.

Nombre del profesor	**Formación inicial**	**Asignatura**	**Tiempo de laborar en la institución**	**Total de años de trabajo docente.**
Araceli	Lic en Educación Secundaria por la Normal Superior	* Matemáticas I * Matemáticas III * Taller de matemáticas	4 años	10 años
Gerardo	Ingeniero Industrial por la UNAM	* Matemáticas II * Matemáticas III * Taller de Matemáticas	3 años	9 años
Adriana	Lic en Pedagogía	*Historia II	8 años	8 años

	por la Universidad del Valle de México	*Taller de Metodología del Aprendizaje *Formación Cívica y ética		
Fabiola	Ingeniera Química por la UNAM	*Introducción a la Química y a la Física * Física II.	4 años	4 años
Margarita	Lic. En Pedagogía por la ENEP Aragón	* Español II * Español III	1 año	2 años
Isis	Lic. En Pedagogía por la ENEP Aragón	• Español *Geografía II * Taller de Metodología del Aprendizaje	1 año	3 años
Karina	Lic en Pedagogía por la ENEP Aragón	* Español II * Historia II * Taller de Metodología del Aprendizaje	1 año	1 año
Kathia	Ingeniera Química por la UNAM	* Química II * Química III	1 año	2 años
Susana	Lic en Pedagogía por la UNAM	* Historia I * Geografía I * Técnicas de Estudio	4 años	7 años
Angeles	Lic en Enseñanza del inglés por la ENEP Acatlán	* Inglés I * Inglés II * Inglés III	4 años	5 años

Roberto	Lic. En Teatro por la UNAM	*Expresión Artística	1 año	1 año
Angel	Lic en Educación Física por la Escuela Superior de Educación Física	* Educación Física	1 año	2 años
Ricardo	Lic en Biología por la UNAM	* Biología y Educación Ambiental	2 años	2 años
Federico	Lic en Informática Administrativa por la Universidad Tepeyac	* Computación	1 año	1 año
Flor	Lic en Psicología por la Universidad del Valle de México	* Orientación educativa y Taller de Metodología del aprendizaje	3 años	3 años
Mónica	Lic en Psicología por la ENEP Acatlán	* Orientación educativa y Taller de Lectura y Redacción.	1 año	1 año
Norma	Lic en Psicología por la UNAM	* Orientación Educativa y Taller de Lectura y Redacción	1 año	1 año
Jazmín	Lic en Psicología por la UNAM	* Orientación Educativa y Taller de lectura y Redacción	4 años	4 años
Fabiola	Lic en Psicología	* Orientación	2 años	2 años

	por la UAM	Educativa y Taller de Lectura y Redacción.		

Como podemos observar en el cuadro en esta escuela hay un mayor índice de docentes de sexo femenino; sí hay profesores varones; sin embargo continúa siendo una profesión más femenina.

La mayoría de los profesores de este colegio se encuentra en la etapa de maestro novel, en sus primeros años de trabajo como docentes.[13] Este tema lo trato en el siguiente capítulo. Ahora vamos a conocer el ambiente de trabajo que se vive en la escuela.

También podemos observar que hay dos clasificaciones de maestros; un grupo de maestros noveles .[14] El otro grupo de maestros tienen de siete a diez años de trabajar como profesores. A ellos les consideramos que son ya docentes experimentados.

Un aspecto a resaltar de este cuadro está en el perfil profesional de los maestros y las asignaturas que imparten ya que los profesores egresados de la licenciatura en Pedagogía imparten diversas asignaturas. Considero que este aspecto demanda a estos profesores mayor tiempo en la preparación de sus clases ya que no es su área y por lo tanto deben estudiar los contenidos de las diversas asignaturas.

La mayoría de esta institución los maestros tienen una formación pedagógica encaminada hacia la enseñanza; sin embargo hay algunos profesores que no fueron formados para el área de docencia, lo que ocasiona dificultades en la

[13] Algunos profesores cuya formación no es del área educativa, ya han trabajado en sus áreas, al perder su empleo vieron en la docencia una opción de trabajo.
[14] Docentes noveles: Son aquellos maestros que recientemente se incorporan a la profesión. Son quienes tienen menos de cinco años de ser maestro.

transmisión de conocimientos, comprensión de los alumnos, formas de evaluación, manejo de grupo, etc. [15]

La escuela oficialmente no brinda un apoyo especial a estos profesores; se espera que su desempeño sea igual al de los otros docentes; sin embargo éstos profesores son quienes están más conscientes que requieren el apoyo de otros compañeros cuya formación sí ha sido encaminada hacia el área educativa; aunque muchos de éstos maestros por el tiempo de trabajo docente producto de aciertos y errores han adquirido saberes valiosos en su práctica.

El hecho de que en una escuela secundaria existan profesores no formados hacia el área de docencia es cada vez más común, anteriormente los maestros normales egresados de la Normal Superior[16] eran quienes ocupaban plazas en escuelas secundarias públicas; sin embargo las malas condiciones de trabajo y la poca valorización del nivel han contribuido a que poco a poco los normalistas se hayan alejado de la docencia en secundaria, para dar lugar a que universitarios den clases y sean ellos quienes poco a poco cuenten con más horas de clase.

> Este proceso se refleja en el perfil profesional actual de los maestros que atienden materias académicas en las secundarias en el D.F. hay alrededor un 70% que no son normalistas, predominando entre éstos los universitarios... las más de las veces no titulados o con créditos incompletos de licenciatura, que han encontrado en la secundaria un espacio laboral.[17]

La presencia de universitarios en la educación secundaria es sumamente importante y aumenta considerablemente en las escuelas particulares a las que cada vez se suman más de estos profesionales en busca de empleo .

---

[15] Los maestros que no tienen una formación encaminada hacia la enseñanza han manifestado entusiasmo por la labor docente, algunos se auxilian del director técnico y la coordinadora; mientras que otros ante un problema consultan con otros maestros de más experiencia.

[16] La normal superior era la formadora por excelencia de los maestros de secundaria, también se encargaba de la nivelación pedagógica de los bachilleres que querían ser docentes a este nivel y de brindar especializaciones por materias para formar investigadores.
SANDOVAL. op. cit. p. 142

[17] *Ibidem*. p.146.

1.7 El ambiente de trabajo

Uno de los mayores motivos de orgullo de la directora general y del director técnico en torno a la comunidad educativa es la convivencia fraterna y amistosa que existe entre profesores y personal directivo; lo cual se debe en gran medida a la actitud de respeto de ambos directores hacia las ideas y propuestas de los profesores.

En general es un clima armonioso basado en el respeto hacia las ideas de los maestros, el director técnico considera que ese ambiente fraterno se debe a que "escuchamos antes de juzgar".

El director técnico expresó "en el colegio tratamos de mantener apertura para escuchar ideas, propuestas e inquietudes de los maestros, sin minimizar sus emociones o puntos de vista sobre un hecho."[18]Considero que este clima de tolerancia y respeto ha favorecido en gran medida para crear un ambiente de trabajo cordial.

Uno de los factores que propicia la buena relación está en el saludo, directores y maestros se saludan diariamente, esto va más allá de un signo de educación y cortesía, porque ayuda a que los profesores sientan que son importantes para sus compañeros; además el saludo diario favorece la comunicación entre el personal y sienta las bases para crear un clima de confianza y aceptación.

Como sucede en toda organización en esta institución para favorecer la convivencia existen normas que deben ser respetadas y acatadas por todo el personal hay un reglamento para alumnos y otro para profesores (los profesores lo conocen antes de ingresar) en dicho reglamento se especifican asuntos como:

[18] Entrevista con el director técnico del colegio Abraham Lincon, Marzo 10 de 2004.

puntualidad, vestimenta, actitudes hacia los alumnos, trato con padres de familia, etc.[19]

Para que la institución trabaje eficazmente no basta con las buenas relaciones entre el personal debe existir una estructura organizativa bien coordinada para que todo marche eficientemente.

1.8 Estructura organizativa

La estructura organizativa de la escuela está relacionada con la distribución del trabajo escolar, con temáticas como división de tareas, comisiones, asignación de materias y el ambiente o clima de trabajo.

1. 8.1 División interna de tareas

En el colegio Abraham Lincon además de la docencia los profesores cumplen con tareas, mismas que les son asignadas antes del comienzo del ciclo escolar. Las comisiones consisten en la realización de actividades que apoyan algunos aspectos de la formación del alumno como son la de actos cívicos, puntualidad, el aseo y la disciplina. También existe la comisión de primeros auxilios.

La comisión de actos cívicos está a cargo de las profesoras Adriana y Susana quienes cada semana ensayan la ceremonia con el maestro en turno, también son las responsables de que los profesores coloquen el periódico mural, auxilian a los maestros en las efemérides de cada semana y apoyan en la disciplina de los grupos durante las ceremonias cívicas.

[19] En el reglamento de profesores se especifica que los maestros tienen estrictamente prohibido presentarse al plantel en estado de ebriedad. También señala que no deben participar de reuniones y fiestas con alumnos fuera del horarios de clase. Respecto al trato a los alumnos tienen toda la autoridad para llamarles la atención pero siempre con respeto.

Las maestras orientadoras tienen a su cargo la comisión de puntualidad, ellas deben estar en la puerta de entrada junto con el conserje para dar la bienvenida a los alumnos, desde las 6:40 hrs. aunque la puerta se abre a las 6:45 hrs. ante la necesidad de muchos padres de dejar a sus hijos lo más rápidamente posible, para dirigirse hacia sus lugares de trabajo.

Una de las responsabilidades de esta comisión es revisar que los alumnos ingresen al plantel portando el uniforme correcto, debidamente presentados (como se indica en el reglamento), con su credencial de la escuela y el cuaderno de tareas, también registran los nombres de los alumnos que llegan tarde y durante la primera hora checan qué alumnos faltaron para llamarles por teléfono y conocer la razón de su ausencia.

La comisión de aseo se encarga de verificar que los salones estén limpios, son los maestros que periódicamente entran a los salones para ver el cuidado de los alumnos hacia las bancas y el mobiliario escolar. La responsabilidad de esta comisión está a cargo de las maestras Fabiola y Angeles.

La comisión de disciplina busca que se favorezca un clima de respeto entre todos los miembros de la comunidad escolar. Esta comisión es particularmente compleja ya que algunos adolescentes retan a la autoridad ; es por esto que para esta comisión se eligen docentes experimentados, especialmente a quienes tienen más de cuatro años de trabajo en la escuela .

Los profesores encargados de la disciplina son el profesor Gerardo y la maestra Araceli cuya responsabilidad consiste en vigilar durante los descansos que los alumnos no se agredan ni física ni verbalmente.[20]

[20] La orientadoras también apoyan en la disciplina de los alumnos .

La comisión de primeros auxilios está integrada por los profesores Roberto y Margarita quienes se encargan de que el botiquín cuente con todos los artículos necesarios para curar heridas leves y pastillas para bajar la fiebre.

Además de las comisiones, los profesores también tienen que colaborar en la preparación de diversos eventos o festividades como: la kermess, día de las madres y finalmente la ceremonia de fin de cursos.

La preparación de estos eventos demanda tiempo y dedicación de los profesores y alumnos quienes deben procurar que estas ceremonias cumplan con una función formativa.

1.8.2 Asignación de materias y grupos

La asignación de materias y grupos en la escuela es un reto anual para el director técnico quien, como consecuencia del crecimiento de la matrícula escolar, ha tenido que contratar más maestros, también gracias al aumento de la población estudiantil los profesores cuentan con varias horas, algunos llegan a tener hasta 30 horas semanales (el máximo de horas frente a grupo permitido por la SEP para un maestro en secundaria).

En secundaria no hay un profesor titular de grupo, sino que para cada asignatura hay un maestro, en esta escuela no es la excepción. El director asigna una orientadora para dos grupos encargada del aprovechamiento, disciplina de los alumnos y además tiene la función de ser mediadora de alumnos y maestros en situaciones problemáticas.

El criterio que guía al director técnico para asignar los grupos está basado en la preparación académica de los maestros. En el colegio hay profesores que están directamente encaminados hacia un área; sin embargo también hay maestros que

no tienen capacitación en un área de análisis, como es el caso de los que tienen la licenciatura en Pedagogía, a quienes ponen a impartir diversas asignaturas

En esta escuela los maestros se caracterizan por no impartir una sola asignatura, la mayoría imparte dos; está situación por un lado representa una mayor carga de trabajo para estos profesores quienes preparan más clases y en consecuencia revisan más trabajos; también diseñan y califican un mayor número de exámenes; sin embargo el contar con más horas permite que los maestros puedan ganar más trabajando en una misma institución sin tener que salir corriendo a continuar su jornada en otra escuela.[21]

Considero positivo que los maestros de está institución sean de tiempo completo, ya que eso les permite cumplir con más compromisos en la escuela, por ejemplo para tomar parte en las juntas de consejo técnico, entrevistarse con padres de familia, atender a los alumnos fuera del horario de clase, revisar cuadernos y libros dentro de la escuela, entre otras actividades.

Hasta ahora los maestros han impartido eficazmente las asignaturas que les fueron encomendadas, inclusive el director se manifiesta satisfecho con el desempeño de sus profesores, lo cual dice sin titubear se debe a que " los maestros cuentan con los conocimientos académicos y las habilidades requeridas para lograr sacar adelante a las asignaturas y grupos que les han sido encomendados."[22]

Como ya había mencionado la creciente demanda de alumnos por ingresar a la institución ha provocado que se abran cuatro grupos de primero, otros cuatro de segundo y tres de tercero. La distribución de alumnos por grupo se da de la siguiente manera:

[21] Ver cuadro de profesores p.13,14 y 15.
[22] Entrevista con el director técnico del colegio Abraham Lincon, Marzo 10 de 2004

Cuadro de distribución de alumnos por grupo

Grupo	N. de alumnos
1° ”A”	33
1° ”B”	35
1° “C”	35
1° “D”	30
2° “A”	40
2° “B”	40
2° “C”	40
2°”D”	35
3° “A”	35
3° “B”	35
3°”C”	36
Total	394

Como podemos observar en este cuadro la matrícula es elevada, especialmente en segundo grado, situación que ha provocado que los maestros tengan el reto de impartir clase a grupos grandes.

El incremento de la matrícula demanda también que en la institución exista una eficiente organización en torno al uso del tiempo y el espacio.

1.8.3 Uso del tiempo y el espacio

Un aspecto importante dentro de la estructura organizativa del colegio, es la distribución y el uso de tiempos y espacios escolares. En la escuela la puerta se abre a partir de las 6:45 AM para que comiencen a entrar los alumnos, ellos ya saben que al ingresar a la institución deben mostrar su credencial y cuaderno de

tareas, de lo contrario no tienen acceso al plantel, las clases comienzan a las 7:00, únicamente hay un receso de 10:20 a 10:40, la salida es a las 2:00 PM . Las materias duran 50 min. cada una y se pide a los maestros no se extiendan más tiempo.

En ausencia de algún maestro las orientadoras cubren las clases y les dan a los alumnos la batería pedagógica correspondiente a la materia.[23] Se han dado casos en que los coordinadores cubren clases y hasta el director técnico por ausencia de orientadoras también ha llegado a cubrir clases.

El reglamento de la escuela señala algunas disposiciones sobre el uso de los tiempos y espacios. Por ejemplo la materia de Educación Física la toman en el deportivo (lugar anexo y propiedad de la escuela) esta disposición es por razones de espacio, para permitir que los jóvenes puedan practicar deportes en instalaciones más completas. También es para no distraer a los grupos que están en clase.

En esta escuela el uso del salón audiovisual tiene un reglamento, que señala que los maestros deberán registrar el nombre del video para que el director técnico lo autorice, el tiempo máximo de un grupo puede hacer uso del audiovisual es de 3 hrs. a la semana.

Para concluir este punto únicamente quiero señalar que hasta ahora la organización de la escuela ha sacado adelante situaciones difíciles como son el despido de una orientadora, la renuncia de una profesora y la enfermedad de una maestra. A continuación trato todo lo referente a la dimensión laboral.

[23] Las baterías pedagógicas son ejercicios que los maestros entregan al comienzo del ciclo escolar. Estos ejercicios tienen el propósito de aplicarse cuando el profesor no acuda a impartir su clase; una vez utilizada su batería pedagógica, los maestros deberán de entregar otra.

1.9 La dimensión Laboral

La dimensión laboral se refiere a las cuestiones laborales que se establecen dentro de las instituciones en aspectos como: salario, prestaciones económicas, las condiciones en que se va realizar el trabajo y los días laborales etc. El maestro es un trabajador y como tal contrae derechos y obligaciones.

En las escuelas privadas el director cuenta con la facultad de seleccionar al personal que colaborará en la institución, así como de prescindir de sus servicios si así lo juzga pertinente.

En este colegio se paga a los maestros por hora de trabajo, en una modalidad denominada honorarios asimilables[24], por lo que los maestros no tienen que presentar una declaración ante hacienda.

La Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores deben gozar de vacaciones pagadas, aguinaldo y seguro social; en esta institución los maestros tienen aguinaldo y vacaciones pagadas; sin embargo no tienen derecho a seguro social.

En cuanto a permisos los maestros reciben su sueldo cuando éstos son a causa de una enfermedad; cada año tienen derecho a un día de permiso (sin necesidad de estar enfermos) este día es con goce de sueldo, en el entendido que los permisos subsecuentes ya no se les pagarán.

Respecto a sus obligaciones, el contrato laboral contempla que los profesores deben respetar las normas de asistencia y participación de las actividades escolares dentro de sus horarios de trabajo.

[24] Los honorarios asimilables son una modalidad creada para que el patrón pague los impuestos y de esta forma el trabajador se deslinde de esta responsabilidad.

Cabe mencionar que de acuerdo con el reglamento de profesores de la institución, si acumulan tres retardos se hacen acreedores a un descuento, que entre más retardos acumulen más se incrementará; sin embargo en la institución se otorga mensualmente un bono de puntualidad de $200 para todos los profesores que durante un mes no tuvieron retardos.

La dimensión laboral también tiene que ver con la selección de personal. En este colegio para la selección de maestros se toma en cuenta un perfil profesional y personal. En general se tiende a seleccionar docentes que cuenten con las siguientes características:

- Tener entre 25 y 35 años
- Sexo indistinto
- Ser titulado o pasante de Licenciatura en un área en la que se busque profesor.
- Gozar de buena salud
- Vivir cerca de la zona
- Excelente presentación

Considero que estas características buscan docentes jóvenes, que puedan trabajar con entusiasmo y que aporten ideas nuevas. Es muy importante que vivan cerca de la escuela para que sus traslados sean más rápidos ; invirtiendo lo menos posible de tiempo.

Las características también buscan a un maestro con excelente salud debido a que así el maestro no va a pedir permisos seguido y va a estar al cien por ciento de energía en su desempeño profesional.

El proceso de selección se realiza en tres fases, la primera consiste en una entrevista para conocer al candidato (a) , en esta primera entrevista el director técnico revisa el currículum y con base en esta primera impresión decide si habrá

una segunda entrevista. La siguiente entrevista es ya elaborada con la finalidad de conocer si el candidato tiene las aptitudes para desempeñar el puesto basado en su conocimiento académico, capacidad de decisión,[25] personalidad etc. El mismo día de la segunda entrevista los candidatos hacen un examen de ortografía y otro de conocimientos[26]

Cuando un candidato ha obtenido resultados satisfactorios, se le hace la prueba final y decisiva que es una clase muestra, previamente se le indica al maestro el tema que tratará en su clase, también se le especifica el tiempo que deberá emplear en su presentación.[27]

Una vez presentada la clase muestra, los directores toman la decisión de si contratan o no al maestro; cuando deciden contratarlo le explican detenidamente las condiciones de trabajo, el funcionamiento de la institución, lo que se espera de ellos en su desempeño dentro de la escuela, etc.

Para contratar a un maestro en esta escuela aún no exigen el título profesional, vasta con que el profesor haya concluido su carrera profesional y muestre su certificado de estudios universitarios. La experiencia tampoco es un factor fundamental para que el futuro docente obtenga el trabajo.

Una vez planteada la situación laboral de los maestros, vamos a conocer la siguiente que tiene que ver con la administración de los recursos de la escuela.

1.10 Dimensión Administrativa

La dimensión administrativa tiene que ver con la distribución y buen uso de los recursos. Administrar es cuidar, regir, gobernar, distribuir, proveer, facilitar,

[25] La capacidad de decisión es evaluada mediante preguntas situacionales
[26] El examen de ortografía es un dictado; mientras que el de conocimientos es una prueba escrita que evalúa los conocimientos del área en los que el maestro va a impartir clase.
[27] La clase muestra se realiza en presencia de ambos directores y de las coordinadoras.

suministrar. Todo esto en función de los recursos humanos, materiales y financieros que van a ser utilizados para la administración del colegio. [28]

En una institución la administración está en manos del director, cuya actividad se dirige hacia la distribución de los recursos económicos, materiales, humanos y la elaboración de informes, certificados, etc. En una institución privada las tareas de esta dimensión, son más complejas, ya que además de realizar todo el trabajo de documentar la vida institucional, debe además manejar los recursos financieros para el pago de salarios al personal docente, administrativo, de intendencia, pago de servicios de luz, agua, predial, en ocasiones se tiene que pagar renta, etc.

En un colegio como él que nos ocupa son muchos los gastos que deben ser cubiertos, además de cuidar el mantenimiento del edificio y los espacios en general, ya que los padres de familia exigen una que las instalaciones estén limpias, bien cuidadas y que constantemente se enriquezcan los materiales didácticos; especialmente en el centro de cómputo, donde hasta hace dos años contaban con quince computadoras; lo que originó que se asignara una computadora por cada dos niños. Esta situación provocó el descontento en los padres quienes exigieron que cada niño contara con una computadora para su clase, motivo por el que la escuela se vio en la necesidad de adquirir veinte computadoras más y de esta forma ahora cada niño trabaja con una computadora.

La dimensión administrativa está también relacionada con tener la documentación en orden como listas de asistencia, boletas, credenciales, certificados, contratos, etc. Una institución privada debe primeramente cumplir con los requisitos de incorporación para poder abrir sus puertas; posteriormente tiene que pasar periódicamente por algunas supervisiones de la SEP, lo que exige tener documentación al corriente y en orden. Esta función corre a cargo del director

[28] PASTRANA, Leonor Eloina. (1997). Organización, dirección y gestionen la escuela primaria: un estudio de caso desde la perspectiva etnográfica. México D.F. IPN. Centro de Investigación y de Estudios Avanzados. Departamento de Investigaciones. EDUCATI.

técnico de la institución, quien señaló que las exigencias de la inspección hacia las instituciones privadas es más estricta que con las escuelas públicas.

Para una escuela sostenerse no es un asunto sencillo. Este colegio, al igual que muchos otros ha enfrentado años difíciles , con pocos alumnos y por ende bajos ingresos, lo que contribuyó a mantener bajos los salarios de los maestros. Esta situación ha sido producto de la crisis económica que se ha padecido en México, que hace que esta situación golpee primero a las clases bajas y medias; haciéndolas prescindir de algunos bienes y servicios. En algunas familias la crisis ha provocado que muchas personas saquen a sus hijos de las escuelas privadas y los inscriban en una pública.

Actualmente la situación financiera de esta institución es mejor,[29] su número de alumnos ha aumentado considerablemente[30] esto conlleva la responsabilidad de dar el mayor esfuerzo como lo expresó el director:" si los padres nos confían la educación de sus hijos, no vamos a fallarles ahorrándonos en materiales u otro servicio en detrimento de la calidad de nuestro servicio educativo."[31]

En el instituto Abraham Lincon, como en la mayoría de los colegios particulares, la colegiatura juega un papel vital para su sostenimiento, por lo que a los padres de familia se les exige estar al corriente en el pago de sus colegiaturas, para que los alumnos tengan derecho a presentar exámenes u obtener su boleta de calificaciones, certificados.

En esta escuela hay dos opciones de pago, una de estas opciones es pagar 10 meses, en este caso la colegiatura queda en $1250; también tienen la alternativa

[29] Cada ciclo escolar aumentan el salario de los maestros.
[30] Es la secundaria particular con la más alta matrícula de la zona. (Ciclo escolar 2003-2004)
[31] Entrevista la directora general del colegio Abraham Lincon, Marzo 10 de 2004.

de pagar doce meses con un costo de $1,100. La inscripción es anual y tiene un costo de $1, 350.[32]

Además los padres pagan una cuota anual de $250 por concepto de papelería, material didáctico y seguro de alumnos, que ampara a los jóvenes en caso de sufrir un accidente durante su estancia en el colegio, o en caso de alguna emergencia médica surgida en la escuela. El pago de este seguro es un requisito obligatorio de inscripción ya que garantiza la atención de los muchachos en caso de un accidente y además protege a la escuela . [33]

Un aspecto crucial para la escuela es la relación con los padres de familia, tema que a continuación trato.

1. 11 Relación escuela- padres de familia

Los padres constituyen un elemento de suma importancia para cualquier escuela ya que la principal formación se ofrece al adolescente desde el hogar, a través de sus padres. En la familia el joven adquiere valores, hábitos, creencias, aprende a relacionarse con otros miembros de la sociedad. También de su familia obtiene la seguridad que le ayudará a desarrollar su personalidad.

La importancia de la familia es grande que los hijos manifiestan en su comportamiento escolar las normas y valores que les han sido inculcados en la casa. El papel de la escuela será el de complemento a la formación del joven y para esto es necesario contar con el apoyo de la familia.

La relación escuela-padres es compleja porque en ella se juegan diversos factores como: expectativas, deseos y necesidades concretas en relación a la educación

[32] La escuela hace un descuento del 15% en colegiatura cuando cursan al mismo tiempo dos o más hermanos .
[33] La escuela tiene convenio con un hospital cercano que cuenta con todos los servicios para ofrecer primeros auxilios en caso de que los alumnos o algún trabajador de la escuela lo requiera.

de los adolescentes; que hacen que tanto padres como maestros se pidan apoyo recíproco en el proceso educativo del adolescente.

Las expectativas que los padres de familia depositan en la escuela son muchas, ya que consideran que a través de la educación van a conseguir un ascenso en su nivel socioeconómico. Estas expectativas motivan en muchas ocasiones la participación de los padres en torno a cuestiones escolares.

Dentro de esta relación surgen diversas problemáticas producto de los desacuerdos, expectativas no cumplidas, necesidades, etc. La relación entre los padres y los maestros es en ocasiones tensa, ya que muchas veces los padres demandan del profesor atenciones particulares para sus hijos, algunos consideran que el maestro está obligado a consultar con ellos contenidos de enseñanza o a veces también cuestionan la didáctica utilizada en el salón de clases.

Hay muchos padres que en su deseo de participar en el proceso enseñanza-aprendizaje de sus hijos constantemente quieren entrevistarse con los maestros y preguntar acerca del avance de sus hijos. Sin embargo eso no quiere decir que no van apoyar a sus hijos académicamente o que en caso de considerar algo extraño o tener alguna inquietud no deban acudir al profesor para despejar sus dudas u ofrecer sugerencias.

La participación de los padres por lo general es más activa en las escuelas privadas, ya que los padres de familia consideran que la escuela debe cumplir con sus expectativas e incluso superarlas ya que el pagar les permite más que en las escuelas públicas Un colegio particular está prácticamente obligado a mostrar constantemente a los padres los avances y logros de sus hijos; a fin de motivarlos a que continúen dentro de la institución. El colegio Abraham Lincon no es la

excepción por lo que frecuentemente organizan eventos a los que invitan a los padres de familia.[34]

Existen también algunos padres que delegan a la escuela toda la responsabilidad de la educación de sus hijos. Esta situación es producto de situaciones económicas y laborales ya que en muchas ocasiones ambos padres trabajan varias horas durante el día; por lo que no cuentan con el suficiente tiempo y energía para brindar a sus hijos toda la atención que necesitan.

Con esto no quiero decir que los padres que trabajan desatienden a sus hijos, existen diversos casos de alumnos quienes presentan un buen aprovechamiento y escolar y una satisfactoria estabilidad emocional y sus padres dedican la mayor parte del día a trabajar fuera de casa.

Dentro del colegio Abraham Lincon hay también diversos hogares en los que las madres son cabeza de familia, teniendo la total responsabilidad del sostenimiento de su hogar lo cual duplica sus tareas y hace que busquen en la escuela un apoyo más grande; aunque esto no siempre es así ya que hay familias muy bien organizadas que distribuyen tiempo y esfuerzo en todas sus actividades.

Cuadro de información laboral de los padres de familia del colegio Abraham Lincon.

Grado y grupo	N. de alumnos	Trabaja solamente el padre	Trabaja solamente la madre	Ambos padres trabajan
1° “A”	33	6	4	23
1° “B”	35	10	5	20

[34] Se invita a los padres de familia a los concursos de declamación, oratoria, ceremonias cívicas especiales y a los festivales de día de las madres y clausura.

1° “C”	35	12	4	19
1° “D”	30	8	3	19
2° “A”	40	13	6	21
2° ”B”	40	7	6	27
2° ”C”	40	10	6	24
2° “D”	35	9	3	23
3° “A”	35	12	2	21
3° “B”	35	4	3	28
3° “C”	36	6	5	25

De acuerdo con la directora general y con base en los datos obtenidos en los archivos de la escuela un 25% de los padres tiene estudios a nivel licenciatura, la mayoría de ellos tienen estudios a nivel técnico o medio superior. También quiero mencionar que cuando me refiero a trabajo, es a cualquier actividad económica que genere un ingreso, puede ser una actividad primaria como en el caso de las mamás algunas venden productos de belleza o comida los fines de semana.

La relación con los padres de familia en el colegio Abraham Lincon, ha sido según el director un motivo de preocupación central, en ocasiones el colegio cita al padre o madre para informar de las problemáticas de conducta, bajo rendimiento o algún otro problema que se observa en el joven; con este fin se acuerda con los padres un horario en que puedan asistir al colegio. Con algunos padres establecer la comunicación no es fácil por sus ocupaciones laborales, por lo que se trata de fijar una cita en el horario que convenga a ambos padres.[35]

Con base en mi experiencia como profesora de esta institución puedo afirmar que en esta escuela tanto los maestros como el director hacen un esfuerzo por atender las demandas de los padres de familia, en relación a la educación de sus hijos y

[35] Cada vez asisten más abuelos, tíos y hermanos a las citas que maestros y orientadoras fijan; argumentando que los padres no pueden ausentarse de sus trabajos.

tratan de facilitar la comunicación con aquellos cuya vida laboral les impide tener un mayor acercamiento con la escuela.

Ahora vamos a analizar el aspecto más importante de la escuela que es el referente a la vida académica en la institución.[36]

1.12 La dimensión pedagógica

Para el análisis de las instituciones educativas podemos considerar diversas dimensiones como son: la organizacional, la laboral, la administrativa, la social y la pedagógica. Esta última tiene el papel más importante y en un centro educativo es en torno a la cual giran las otras. La dimensión pedagógica da sentido al trabajo escolar, incluye las actividades ligadas al trabajo educativo, son todas las tareas como la planeación de los cursos, preparación e impartición de clases, diseño de instrumentos de evaluación, material didáctico, etc.[37]

Sabemos que toda institución educativa está comprometida a ofrecer una educación de calidad, por lo que tiene que programar y orientar sus actividades para la consecución de sus metas. Para lograr estas metas académicas el papel del director y los profesores es fundamental. El director es el encargado de organizar y encaminar los esfuerzos docentes para que se realicen los objetivos que fueron planteados. Los profesores son quienes van llevar a cabo el proceso enseñanza aprendizaje con los alumnos de manera directa.

El papel del director en la gestión pedagógica de la institución va a influir en la organización interna y en el prestigio de la institución.

> Por prestigio de la escuela hablamos de una categoría social constituida tanto por los maestros como por los usuarios (alumnos y padres de familia). En esta visión se privilegia fundamentalmente la disciplina, la asistencia del personal, el

[36] En este trabajo no trato aspectos formativos en la vida de los alumnos, me referiré únicamente a los profesores.
[37] PASTRANA. op. cit. p.75.

> cumplimiento de los alumnos- de acuerdo a las normas de la escuela-, el porcentaje de aprobación y el grado de compromiso que los padres asumen con la escuela.[38]

Para realizar la gestión pedagógica es necesario que los esfuerzos se realicen dentro de la institución se orienten hacia la suma de esfuerzos.

> Conjuntar los esfuerzos docentes y orientar su trabajo constituyen una responsabilidad de la dirección. Estos dos procesos tienen componentes que revelan la conexión entre uno y otro, por ejemplo: asignar grados y grupos lleva implicadas la disposición y la distribución de los recursos profesionales para la tarea sustantiva. En ésta como en otras decisiones directivas se juega la función pedagógica de la vida institucional. [39]

Algunas de las actividades que el director realiza para llevar a cabo la gestión pedagógica se pueden apreciar en el siguiente cuadro.

Actividad	**Se refiere a:**	**En el colegio Abraham Lincon :**
Vigilar y participar en las tareas	Que el director este al tanto del desarrollo y organización de las actividades de la escuela	El director de esta institución está al pendiente de las tareas de los profesores. Mantiene una comunicación activa con todo el personal.
Vigilar y corregir criterios de trabajo	Que el director redefina y ajuste las actividades a realizar de acuerdo a las condiciones del plantel y del medio.	Dentro de esta escuela el director ha realizado algunos ajustes para favorecer el trabajo de alumnos y maestros. Por ejemplo: En esta escuela los alumnos llevan talleres enfocados a favorecer su capacidad de aprendizaje.
Vigilar y sostener	Que el director tenga como	Durante el ciclo escolar el

[38] SANDOVAL. op.cit. p.186.
[39] PASTRANA. op. cit. P.75

el impulso pedagógico	prioridad la atención a los alumnos, ver que las asignaturas se impartan claramente, que se cumpla cabalmente el plan de estudios y evitar que se pierdan clases.	director motivó a los maestros a dar lo mejor de sí en sus clases, los atendió en sus problemáticas e inclusive él impartía clases cuando se requería.
Vigilar y alentar la profesionalidad docente	Que el director estimule la capacidad comunicativa del equipo docente para que dentro del equipo docente exista un espacio institucional para el diálogo entre pares.	En este colegio el director poco a poco ha ido creando espacios para el diálogo docente sobretodo durante las juntas de Consejo Técnico.

El director considera necesario conocer el desempeño de los maestros, por lo que ha encargado a las coordinadoras que observen casi quincenalmente una hora a cada profesor durante sus clases. Dichas observaciones son para percatarse cómo se da el trabajo en el salón de clases, el nivel de avance de los alumnos y sobre todo para conocer de cerca el trabajo de los profesores.[40]

Durante el transcurso de mi trabajo en la institución pude percatarme de que el hecho de que las coordinadoras observen las clases, sin antes haber platicado con los maestros sobre el sentido de dichas observaciones, provoca que los docentes, muchas veces estén a la defensiva. Este clima intimidatorio hace que los maestros no tengan toda la confianza de acercarse para acercarse al director técnico en caso de requerir un apoyo para sus clases.

[40] La coordinadora de inglés observa únicamente esa clase, mientras que la de Español observa a los maestros de casi todas las asignaturas básicas.

Al comienzo de este capítulo señalé que ambos directores consideran que en la institución existe un clima de confianza, sin embargo observar clases, sin antes haber discutido sus objetivos, los aspectos a evaluar, la periodicidad con que se realizan, etc. destruyen este clima de confianza porque los maestros sienten que se pone en entre dicho su calidad profesional. La institución tiene que saber como trabajan los maestros y apoyar su formación y desarrollo, y para ello es necesaria la construcción de mecanismos y logro de acuerdos apropiados para ello, mismos que enriquezcan al profesor y verdaderamente contribuyan a mejorar la calidad de la educación.

Frigeiro señala algunos criterios que deben tomarse en cuenta antes de la "entrada al territorio", por ejemplo antes que se entre a observar al profesor en su territorio, es decir en el salón de clases, Frigerio sugiere se le informe al maestro cuáles son los criterios que van a ser observados en su clase y respetar tiempos, fechas y modalidades acordadas. Otro aspecto que hay que cuidar es el de la salida del territorio, o sea del aula; el observador debe realizar una devolución de los aspectos observados. La devolución debe contener consideraciones generales, destacar los aspectos valiosos del grupo y de la práctica docente, las dificultades o problemas detectados, es importante que ofrezca algunas alternativas superadoras.[41]

Considero que si se atiende a estos aspectos las observaciones que se realizan en los grupos pueden ser muy valiosas, porque pueden ayudar al profesor a visualizar muchas problemáticas que en ocasiones no resultan tan visibles, especialmente en el caso de los docentes noveles cuya experiencia es aún incipiente por lo que requieren de un acompañamiento y apoyo. Observar una clase resulta una experiencia tanto para el profesor como para el observador si se da pie a un diálogo en el que se reflexione y analice sobre las situaciones

[41] FRIGEIRO, Graciela. (1992 *). Las instituciones educativas cara y ceca/ elementos para su gestión*. Buenos Aires. Troquel.p.34.

observadas; en este diálogo es importante que el observador conozca los puntos de vista del profesor y analice con él, las razones consideradas en la toma de decisiones y las consecuencias de las mismas.

En algunas ocasiones durante la semana previa al inicio del ciclo escolar, el director técnico organiza talleres para los maestros en temáticas como: los adolescentes y la sexualidad, el adolescente y su relación con la autoridad, etc. Ante estos talleres los maestros han mostrado opiniones divididas, mientras algunos se mantienen interesados hay otros que consideran que los talleres que ofrece el director tienen un contenido teórico muy grande y que no se establece un vinculación real con la práctica; también señalaron que hay otras temáticas que a ellos les gustaría abordar.[42]

En relación a los talleres finalmente quiero mencionar que tienen el inconveniente de no tomar en cuenta la opinión de los maestros, para decidir sus contenidos, periodicidad, estrategias, etc; considerar los intereses de los profesores para el diseño de los cursos y la elección de sus contenidos, es necesario para que estos resulten relevantes y significativos para los maestros. Además es importante que en estos cursos haya una estrecha relación entre la teoría y la práctica. Los problemas surgidos en la práctica nos llevan a buscar en la teoría su explicación, su superación, las alternativas etc.

En esta escuela, el análisis sobre el desempeño de los profesores es un factor de análisis especialmente al concluir el ciclo escolar ; ya que en el colegio Abraham Lincon se realiza una junta general, durante esa junta se realiza un balance de la manera en cómo se desarrolló el ciclo escolar. Se discuten algunas problemáticas que se presentaron, se analizan las soluciones y decisiones tomadas además de los resultados obtenidos. También durante esta junta se comentan los retos y las metas propuestas paral siguiente ciclo escolar; esta mención no se hace tan

[42] Los talleres ofrecidos por el director son acerca de Técnicas de Aprendizaje mediante la Programación Neurolingüística, La Teoría de las Inteligencias Múltiples e Inteligencia emocional.

detallada, porque al comienzo del siguiente ciclo escolar se realiza una nueva junta general donde se explica ampliamente la manera en cómo se va a trabajar durante el nuevo ciclo escolar, también durante esa primera junta si hay personal de recién ingreso se hace su presentación.

Además de estas dos juntas en el colegio Abraham Lincon existen mensualmente juntas de Consejo Técnico[43] que se intentan aprovechan como espacio de formación para los maestros, se quiere lograr que sean un momento en el que los maestros discutan sobre problemas que viven en las aulas, en ellas los maestros comentan cómo abordan temas o que recursos didácticos utilizan en sus clases y como les han funcionado.

En relación a este punto podemos concluir, que en el colegio Abraham Lincon se están creando condiciones que de apoyo hacia los maestros; sin embargo es más el comienzo del camino. El apoyo no debe adoptar solo la forma de cursos y menos que estos sean verticales. Las actividades de formación deben fundamentarse en el intercambio entre pares, de tal manera que estimulen a los maestros para participar en el análisis y discusión colegiada; porque es a través de un verdadero trabajo en equipo como se logra construir un trabajo de mayor riqueza. En la institución los maestros deberían tener más espacios de participación, de intercambio que contribuyan a su formación y les permitan revalorar su trabajo docente.

En este capítulo he tratado de ofrecer un panorama del colegio Abraham Lincon, podemos decir que es una institución que se ha crecido considerablemente, posee profesores en su mayoría noveles con incertidumbre y a la vez entusiasmo; es como ya mencioné una escuela con muchos retos que superar por el entorno en que se encuentra. En el siguiente capítulo trataré el tema de la formación docente de manera teórica tratando de abordar los objetivos, orientaciones teóricas y tradiciones que se consideran en torno a la formación docente.

[43] En el tercer capítulo me refiero más ampliamente al Consejo Técnico

CAPÍTULO II LA FORMACIÓN DOCENTE

En este capítulo analizamos la formación docente, con este fin comenzamos por la definición del concepto de formación, nos referimos a las etapas por las que transita el maestro durante su vida, asimismo tratamos algunas tendencias y orientaciones que han servido de base para guiar la formación docente; también este capítulo trata de ofrecer un panorama de los objetivos que se plantean para la formación del profesor y los componentes que están presentes en dicha formación.

2.1 Concepto de formación docente

Definir el concepto de formación docente resulta muy amplio y complejo. Dentro de este trabajo intento abordar el concepto desde una perspectiva que a mi juicio resulta muy completa porque considera al profesor no sólo como un trabajador, sino también como persona con imaginarios, miedos y preferencias, que si bien le afectan a nivel personal alcanzan en muchas ocasiones a influir también en el ámbito laboral.

> La formación docente desde la perspectiva psicoanalítica y de la psicosociología se entiende como:
> Un proceso de construcción del sujeto, mediante el cual éste va adquiriendo o transformando capacidades, formas de sentir, de actuar, de imaginar, de

comprender, de aprender, y de utilizar estructuras para analizar prácticas determinadas.[44]

Desde este punto de vista la formación docente puede estudiarse tanto desde un ámbito formal como informal. Desde el ámbito informal consiste en:"la interiorización de formas de conducta, actitudes, creencias, estrategias y modelos de actividad docente que van a ser asimiladas durante el proceso de socialización."[45] Este proceso de socialización supone que a partir de la interacción básicamente con otros docentes ya sea como estudiante o bien ya como maestro en servicio y con autoridades educativas; el profesor va adquiriendo conocimientos, saberes, creencias, estrategias, etc.

Como ya lo mencionaba en el primer capítulo el maestro recibe su preparación formal en las instituciones formadoras de docentes, en México son las escuelas normales públicas y privadas; algunas universidades que ofrecen la licenciatura en Pedagogía o en Ciencias de la Educación. Sin embargo los maestros que no tienen una formación encaminada a la docencia, tuvieron una preparación formal en estudios universitarios de su área.[46]

Tanto la preparación formal como informal se complementan entre sí y ayudan al maestro a contar con conocimientos, habilidades y valores que le permiten manejar las situaciones educativas desde diferentes dimensiones como son: la académica, social, cultural y afectiva.

Para la formación docente no resulta sencillo establecer paradigmas que guíen la estructuración de la formación que recibe el profesor, ya que esta formación está sujeta a factores cambiantes de tipo: económico, político, social, etc. que determinan demandas que se plantean al profesor; como lo señala la UNESCO "los factores económicos, sociales y culturales tienen consecuencias diversas en

---

[44] ANZALDÚA Arce, Raúl. (1997). "*Los imaginarios de la formación docente"*, en la Revista Pedagogía. vol 11. núm. 3. México. UPN. p.17
[45] *Idem*
[46] Ver cuadro de formación de profesores. Cap I p.11 y 12

las concepciones nacionales relativas a la educación... y por tanto en las funciones y tareas confinadas a los docentes."[47]

El acelerado ritmo de nuestra sociedad, le provoca al profesor una imperiosa necesidad por continuar su formación, de mantenerse actualizado en los nuevos conocimientos que se van dando a la luz.

Es por eso que actualmente al estudiar la formación docente, ya hablamos del concepto de formación permanente, es decir, el maestro va a formarse no solamente desde la universidad o normal, sino que su vida laboral le va a dar experiencias que constantemente le significarán una fuente de aprendizaje.

La formación permanente del profesorado tiene relación con la educación de adultos, pues los profesores en ejercicio son personas adultas, que buscan adquirir y profundizar en conocimientos, cuyo impacto se refleje directamente en su trabajo con sus alumnos.

Los contenidos de la formación permanente deben estar relacionados con la adquisición de los nuevos conocimientos pedagógicos, que favorezcan el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos y particularmente deben considerar enseñar al docente a reflexionar y analizar su práctica.

2.2 Etapas en la formación docente

La formación docente, no concluye con la formación inicial, sino que ésta debe continuar a lo largo de la vida profesional, es por eso que hoy se enfatiza en la necesidad de una formación permanente. Dentro de ella podemos reconocer al menos dos grandes etapas, una que es la de inducción al trabajo docente y otra es donde se ubica al profesor experimentado.

[47] CLAUDE ,Pauvert, Jean. (1994). *¿Qué formación para los maestros*?.Madrid. UNESCO. p.27

Dentro de la formación anterior o previa al ejercicio de la profesión algunos autores reconocen dos etapas [48] una de ellas es la de preentrenamiento, otra es la de pre servicio o inicial y después ya como maestro en servicio podemos reconocer la etapa de inducción a la vida profesional y la otra de perfeccionamiento.

En el trayecto de su formación, consideramos, como ya señalamos, que el docente atraviesa por varias etapas, en las cuales los maestros tienen diversos intereses y necesidades dependiendo de su desarrollo profesional.

La primera de estas etapas es identificada por autores como etapa previa o de pre entrenamiento.

2.2.1 Etapa Previa o de Preentrenamiento

Esta etapa corresponde a su vida como hijo, como alumno que aún no ha decidido qué estudiar. Es un momento significativo, porque de aquí se desprenden algunas de las expectativas que el profesor se forma sobre la docencia, mismas que en ocasiones lo motivan a ser maestro.

> La biografía escolar de los estudiantes, como producto de su trayectoria anterior al ingreso a la institución de formación inicial , a través de su experiencia con los alumnos. Como productos internalizados a lo largo de su historia escolar, este "fondo de saber" orienta en buena medida las formas de asumir su saber como docentes.[49]

El reconocimiento de la influencia de la experiencia personal del docente, como parte de su formación profesional supone que el maestro recupera selectivamente de sus profesores formas de saber hacer y de ser, además de conocimientos, por lo que no solamente reproduce saberes y habilidades adquiridos en la institución

[48] Cada autor define distintas etapas en la formación docente.
[49] DAVINI, Ma. Cristina. (1995). *La formación docente en cuestión política y pedagogía*. Buenos Aires. Paidós. p.80

formadora, sino que además va a incorporar sus experiencias como estudiante, profesor y miembro de una comunidad sociocultural.

Los profesores del colegio Abraham Lincon tienen también esta influencia. La maestra Margarita reconoce que su saber docente está influenciado en gran medida por su infancia que fue vivida en el estado de Veracruz, en un pueblo cercano al mar, dicha profesora manifiesta que su contacto con la naturaleza le dio un gran sentido en pro de la ecología, mismo que manifiesta en su trabajo con los alumnos.

Por su parte, el profesor Gerardo nos compartió su admiración por su profesor de sexto de primaria, a quien considera un hombre inteligente, honesto que incluso se convirtió en una figura paterna para él, logrando lazos de amistad que trascendieron el espacio del aula.

La profesora Adriana dice que para ella el ser docente está muy relacionado con su entorno familiar, ya que sus padres son maestros normalistas; lo que le infundió desde niña una imagen de admiración hacia los profesores, que le ha influenciado mucho en su desarrollo dentro de la profesión.

Es inegable la influencia que la infancia, el contexto y el núcleo familiar imprimen en el futuro maestro, ya que constituyen la primera impresión de lo que para ellos va a significar la docencia; la siguiente etapa es ya dentro de una institución formadora de maestros, a ese periodo se le conoce como el de formación inicial o de preservicio.

2.2 Formación inicial o de Preservicio

Una segunda etapa correspondiente a la formación inicial es la denominada formación inicial o de preservicio que es :

> ... un periodo de formación necesariamente corto no autosuficiente y con un carácter condicionante para la preparación posterior del profesional, destinado a

proveer a los futuros profesores de los recursos necesarios para desarrollar la función de la enseñanza.[50]

Es decir se trata de ayudar a los futuros maestros en la adquisición de habilidades, conocimientos, hábitos, actitudes, valores y normas propias del docente a fin de que estén capacitados para comenzar su labor de la enseñanza. En el caso del trabajo docente esta formación cobra especial importancia por la responsabilidad social que tiene el maestro y por la fuerte influencia que los profesores ejercen en la educación de los alumnos.

Por lo tanto vamos a considerar a la formación inicial como la preparación académica que recibe el futuro profesor dentro de la institución formadora de docentes, antes de que comience su trabajo frente a grupo. La formación inicial ha sido objeto de estudio en diversos países por la importancia que se le adjudica en la adquisición , por parte del docente, de habilidades, herramientas y valores básicos inseparables del ejercicio de la práctica docente. [51]

Resulta muy simplista considerar que todos los docentes al concluir su etapa de formación inicial están en igualdad de condiciones, con las mismas necesidades y con requerimientos semejantes, porque trabajan en diversos contextos con características especificas.

Una vez concluida la etapa de formación inicial vienen el periodo de servicio; el cual va a tener características distintas dependiendo de los años de trabajo docente. En relación al maestro en servicio, Imbernón identifica tres etapas que suponen distintas necesidades de formación, dichas etapas son: de inducción, perfeccionamiento y consolidación.[52]A continuación me refiero a ellas

---

[50] RODRGUEZ López, José Maria. (1995). *Formación de profesores y prácticas de enseñanza .* Huelva.Universidad de Huelva. P.26.

[51] Esta etapa hasta hace poco concentró toda la atención, por ser considerada como suficiente en sí misma.

[52] IMBERNÓN, Francisco. (1997). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado: hacia una nueva cultura profesional*. Barcelona. Grao. p.62.

2.3 Etapa de iniciación o inducción

La primera etapa es de ***iniciación o inducción***, corresponde a los primeros años de la vida laboral del docente. Durante este periodo el profesor novel amplía las herramientas pedagógicas de acuerdo a las necesidades surgidas al incorporarse al campo laboral.

Esta etapa es particularmente importante porque el maestro comienza a poner en práctica sus conocimientos, pueden surgir dificultades, imprevistos, que en un docente novel son retos muy importantes, ya que aún no cuenta con la experiencia para solucionar los problemas.

> La concepción teórico-práctica que se ha formado sobre el proceso enseñanza-aprendizaje durante la formación inicial choca con una realidad práctica y compleja: la vida cotidiana del centro y del aula, en la cual hay que estar tomando decisiones constantemente, pero sin tener unos parámetros de actuación a los cuales acogerse ni una formación que les facilite la reflexión sobre su actuación práctica diaria.[53]

El inicio a la vida laboral significa también comenzar a socializar con otros maestros, autoridades de la escuela, etc; situación que va a influir considerablemente en el maestro porque va a aprender a convivir con sus compañeros, a negociar, a defender opiniones, a escuchar y dar puntos de vista, etc.

> En estos primeros años se asumen y se consolidan la mayor parte de las pautas de la cultura profesional del profesorado. La experiencia de la práctica profesional forma a los profesores, y esta formación se nutre de una gran dosis de programas de aprendizaje informales que se generan en el propio centro educativo.[54]

---

[53] *Ibidem*.p.59.
[54] *Ibidem*.p.60.

Por lo mismo, durante este periodo se recomienda brindar especial apoyo, o asesoría al profesor novel, ya que necesita de alguien que lo escuche en sus dificultades, que le guíe y le sostenga en sus periodos de crisis.

Algunas de las dificultades que más frecuentemente enfrentan los docentes durante sus primeros años de trabajo son:[55]

1. La disciplina en el aula.
2. La motivación de los alumnos
3. Adaptación de la enseñanza a las necesidades individuales
4. Evaluar a los alumnos
5. Las relaciones con los padres

La mayoría de los profesores del colegio Abraham Lincon se encuentran en su etapa de inicio a la vida laboral y justamente ellos señalan que los problemas antes mencionados coinciden con los que más se manifiestan en su práctica diaria. Un elevado porcentaje de las profesoras mujeres que recién se han incorporado al trabajo docente manifiestan que les es muy complicado establecer estrategias para mantener la disciplina en sus clases.[56] Otros maestros señalan que se les dificulta ayudar a los alumnos, porque en tienen necesidades diversas y cuando los grupos son grandes no es fácil darles a los jóvenes la atención adecuada.

La disciplina y lo que se conoce como control de grupo es un requerimiento que pide a los profesores en diversas secundarias, inclusive se consideran buenos maestros a quienes logran mantener el control de grupo" durante sus clases.

> Del inicio de su trabajo en secundaria, recuerda que era difícil porque " era muy joven", pero tenía la experiencia de trabajar en primaria así que poco a poco fue

[55] *Ibidem*.p.60.
[56] Cuando hablo de disciplina en el aula no es en el sentido que los alumnos estén en la clase callados, únicamente escuchando. A lo que me refiero es a que se tenga un clima de respeto en el salón de clases donde reconozcan los límites de sus comentarios y acciones.

> encontrando la manera de " controlar a los alumnos", para lo que le sirvieron también los consejos de otros maestros. El control de los alumnos parece ser un aspecto que los maestros consideran esencial para ser "buenos" maestros que en el caso de secundaria está vinculado al conocimiento de la materia.[57]

Con el paso del tiempo el maestro adquiere confianza en sus acciones, su experiencia personal y la socialización con sus colegas le permiten llegar a la siguiente etapa llamada de perfeccionamiento.

2.4 Etapa de perfeccionamiento

El segundo periodo en la vida laboral del maestro se denomina de ***perfeccionamiento***; se considera después de cinco años de trabajo docente. Los profesores en este periodo han adquirido mayor confianza en el desempeño de su trabajo.

En esta etapa el maestro se va a mostrar más seguro, ya que a diferencia de lo que sucedía en su etapa de inicio, ahora ya cuenta con algunos parámetros que le permiten evaluar sus decisiones.

En el colegio Abraham Lincon hay un grupo de profesores que están en esta etapa, son ellos una parte muy importante para la escuela , porque van a influir en el desarrollo de los docentes noveles; además estos profesores dentro de la escuela se encargan de algunas comisiones que implican mayor responsabilidad.

Durante el periodo de perfeccionamiento se sugiere que los docentes asistan a seminarios, grupos de trabajo pertenecientes a su centro; para que en sus reuniones intercambien experiencias, además de conocer y experimentar nuevas técnicas y diseño de materiales curriculares. Posterior al perfeccionamiento surge el siguiente periodo denominado de consolidación.

[57] SANDOVAL. op.cit. p.164.

2.5 Etapa de consolidación

Una última etapa es la de ***consolidación***, que se da a partir de la mitad de la vida profesional del docente. En este periodo es importante otorgar al profesor incentivos, tales como años sabáticos, licencias de estudio, cambios en la situación del trabajo docente, etc. ; con la finalidad de que se renueve, adquiera nuevos bríos y se contagie otra vez del entusiasmo con el que comenzó sus años de trabajo. En esta etapa se busca favorecer que el profesor realice actividades diferentes a la docencia, que le permitan experimentar nuevas situaciones, actividades, problemáticas, etc[58]

El maestro en esta etapa ya es un docente experimentado, que en el mejor de los casos, ha aprendido a dar sentido a las situaciones educativas que vive; también se espera que sea analítico de los problemas que ha enfrentado en el transcurso de su vida laboral.

Durante esta etapa los maestros viven algunos problemas producto del sistema educativo o de la institución. Algunas de las situaciones a superar son el trabajo aislado, la rutina, los conflictos surgidos en la práctica, contradicciones, envejecimiento, etc.[59]

> El profesorado experimentado necesita, para analizar su práctica, poder establecer comunicaciones intersubjetivas con sus compañeros, que le permitan superar ciertas crisis que aparecen a lo largo de la profesión y a la vez analizar los elementos de mejora que se pueden introducir en la práctica. La falta de comunicación entre colegas facilita y aposenta las rutinas propias de cualquier trabajo aislado.[60]

También en este periodo de la vida profesional el maestro ha adquirido una gran cantidad de saberes que se pide ya no sea productor mecánico de conocimientos, esperando que otros le den soluciones; por el contrario ahora producto de la

[58] FERRERES, Vicente e IMBERNÓN, Francisco.(1999). *Formación y Actualización para la función pedagógica.* Barcelona. Síntesis. P. 60.
[59] IMBERÓN. op cit. p. 64.
[60] *Idem*

sabiduría adquirida los docentes pueden brindar muy valiosas fuentes de aprendizaje a sus compañeros.[61]

Durante mi trabajo el colegio Abraham Lincon me pude darme cuenta de que hay un grupo de maestros que se encuentran ya en esta etapa, se caracterizan por ser los que más hablan durante las juntas, son también quienes asumen que hacen todo bien, además de percibirse superiores a sus compañeros que están iniciando como profesores.[62]

Para cerrar este punto podemos concluir que cada etapa supone necesidades de formación distintas y por lo mismo los objetivos que persigue la formación docente no son homogéneos, sino diversos, a continuación hablaremos de ello.

2.6 Objetivos de la formación permanente del profesorado

Un aspecto importante es reflexionar acerca de los propósitos que guarda la formación permanente, para así comprender un poco más qué aspectos del docente se busca fortalecer.

La OCDE señala algunas finalidades que la formación permanente debe cumplir.

1. La primera es la de ***mejorar las competencias de ese trabajador, para que pueda cumplir mejor su función.*** Esta finalidad está relacionada con el papel que desarrollará el profesor como miembro de una institución. Se refiere a que el maestro se mantenga actualizado y posea los saberes y técnicas que la época le proporciona.

[61] *Ibidem* p. 65.
[62] El director técnico señala que estos maestros pueden ser una influencia positiva porque su experiencia ayuda a solucionar problemas y los docentes noveles aprenden mucho con ellos; sin embargo también son quienes tienen sus practicas mas arraigadas y en cuestiones de cambios les cuesta mucho trabajo incorporar nuevas técnicas y adaptarse a nuevas formas de hacer algo. También estos maestros tienen dificultades en el reconocimiento de sus errores.

2. Como segundo punto, la OCDE considera, que ***la formación permanente debe contribuir a*** mejorar la manera como el docente va a desempeñarse en la práctica cotidiana, lo que le brindará la oportunidad de reconocer cómo se trabaja en otros ámbitos y contextos.

3. Un tercer objetivo consiste en ***desarrollar en los profesores conocimientos profesionales***.

4. Finalmente, para la OCDE, la formación permanente debe ***servir para ampliar la educación del docente en general***, incluso desde campos que no estén relacionados con la enseñanza.[63]

Además de estas propuestas, Imbernón señala otros propósitos que él considera debe tener la formación permanente.[64]

- Estudiar, experimentar y reflexionar sobre la práctica docente y su coherencia pedagógica, a la luz del surgimiento de nuevas aportaciones científicas.

- Lograr la participación de los maestros en la animación pedagógica del medio donde se lleva a la práctica un plan de formación permanente.

- El intercambio de experiencias y reflexiones con otros profesionales, por medio del trabajo en equipo.

-La adquisición de nuevas técnicas de trabajo para llevarlas a cabo en el campo laboral.

- Que los profesores participen y colaboren en investigaciones educativas.

---

[63] OCDE-CERI. (1985). *La formación de profesores en ejercicio. Condición de cambio en la escuela*. Madrid. Narcea.
[64] IMBERNÓN op cit. p.67

- La adquisición de actitudes y hábitos tendientes al autoaprendizaje.

-Propiciar el acceso de los profesores a los centros de maestros u otras instituciones que propicien la cooperación e intercambio entre los docentes, para que socialicen sus experiencias y las enriquezcan.

Establecer los objetivos de formación permanente de los docentes implica reconocer la diversidad, pues no van a ser las mismas necesidades y demandas de un profesor que labora en una comunidad chiapaneca que las de un docente que trabaja en una escuela localizada en la zona conurbada de la ciudad de Monterrey. Asimismo las necesidades de formación de un maestro recién egresado son distintas a las del maestro que tiene más de diez años de experiencia docente.

Debemos de comenzar por considerar que la formación permanente debe ser sinónimo de variedad, lo que representa la necesidad de tolerancia y respeto. El propósito radica en fomentar espacios donde los profesores trabajen entre sí, compartiendo experiencias, exponiendo problemáticas, sueños, proyectos y sobre todo que la comunidad escolar promueva un clima de ayuda, de diálogo, abierto a escuchar concepciones, experiencias, dudas y problemáticas.

La formación permanente no va a proporcionar al profesor recetas mágicas, para dar solución a sus problemas e inquietudes, lo que va pretender es generar en el docente un espíritu de búsqueda, diálogo y análisis. Además de llevar una dosis de entusiasmo y espíritu de cambio a los profesores en ejercicio, que en muchas ocasiones ya interesados en la realidad y en la rutina laboral, pierden el interés por la búsqueda de estrategias innovadoras para su práctica.

Los objetivos de la formación permanente no deben responder, al menos no únicamente, a un carácter remedial derivado de las deficiencias de la formación inicial , ya que nadie egresa de la universidad o la normal con todos los

conocimientos que su profesión demanda y sin necesidad de continuar aprendiendo. Pienso que considerar a la formación permanente desde un aspecto meramente remedial es limitarla.

Pregunté a tres docentes del Colegio Abraham Lincon su opinión en torno a los objetivos que se pretenden con la formación permanente de docentes. La maestra Karina señaló que está de acuerdo con la conveniencia de una formación permanente pero que ella no la ha combinado con su formación porque siempre ha trabajado en colegios particulares y ahí no existen los espacios que promuevan la formación permanente.

Los otros dos maestros reconocieron que era importante continuar con una formación una vez incorporados a la vida laboral; sin embargo consideran que es muy difícil de lograr porque hay dificultades para que se den los espacios dentro y fuera de la escuela.[65]

En resumen una de las intenciones de la formación permanente consiste en proporcionar al docente saberes y habilidades que le ayuden a afrontar los retos que su práctica le demanda, pues en una sociedad como la actual, donde se viven constantes cambios y que requieren de nuevas formas de intervención, nuevas respuestas a las exigencias sociales, es necesario que el profesor no se quede rezagado. Ello no quiere decir que el docente deba adoptar todo lo nuevo y que lo nuevo es lo mejor, simplemente me limito a señalar que el profesor debe de conocerlo para que desde un juicio analítico conozca, seleccione y sea capaz de fundamentar sus decisiones.

Existen una gran cantidad de propuestas relacionadas con la metodología y los contenidos que deba contener la formación inicial. Esta diversidad de propuestas están en función del tipo de docente que se quiere formar, es decir depende de las concepciones del formador y del momento y tipo de sociedad. Por lo que a este

[65] En el siguiente capítulo hablo de la escuela como espacio de formación.

respecto podemos concluir que no existe una tendencia u orientación única que guíe de manera general la formación docente, aunque considero importante mencionar algunas tendencias y orientaciones que a mi juicio han resultado significativas para comprender mejor este tema.

2.7 Propuestas en torno a la formación docente

Las propuestas de formación de docentes han sido clasificadas de acuerdo con diversos criterios por diferentes autores. Dichas propuestas varían de acuerdo con las concepciones teóricas que les sirven de fundamento para la forma de gestionarlas.

Algunos autores hablan de las orientaciones en la formación docente, otros de tradiciones, también algunos más se refieren a las tendencias en la formación docente. Es por eso que reafirmo que no hay una sola propuesta ni certeza en relación a lo que deba ser la formación docente.

En este estudio primeramente vamos a revisar los planteamientos que se refieren a las tradiciones.

2.7.1 Tradiciones en la formación docente

Por tradiciones vamos a entender según Zeichner "...un matiz de creencias y supuestos acerca de la naturaleza y propósitos ***Reconstruccionismo Social***, según la cual, la escuela y la formación de docentes de la escuela, la enseñanza y los profesores en su formación, que conforman las características específicas el profesorado."[66]

[66] FERRERES e IMBERNÓN. op.cit.p.85

De acuerdo con Zeichner en Estados Unidos y Canadá es posible identificar cuatro tradiciones en torno a la formación de profesores que son: la académica, la evolutiva y el reconstruccionismo social.

2.7.1.1 La tradición académica, sostiene que el maestro funge como especialista de una determinada disciplina o asignatura; razón por la cual, lo importante es que el maestro domine la asignatura, en tanto que el conocimiento pedagógico, puede ser adquirido a partir de la práctica misma.

2.7.1.2 La tradición evolutiva, considera que los profesores deben tomar en cuenta el grado de desarrollo físico y maduración intelectual del estudiante para a partir de ahí estructurar el proceso enseñanza-aprendizaje, y no anticiparse a enseñar lo que los alumnos aún no pueden comprender.

2.7.1.3 Finalmente Zeichner plantea ***la tradición que denomina*** puede ***Reconstruccionismo Social***, según la cual, la escuela y la formación de docentes convertirse en una vía de reconstrucción social y progreso, es decir que a través de la escuela, se puede ayudar a construir o reconstruir una sociedad más justa, más igualitaria.

Para América Latina Davini también nos habla de tradiciones en torno a la formación docente. Estas tradiciones son: la normalizadora-disciplinadora, la tradición académica y la eficientista.

Davini considera por tradiciones en la formación docente: “Las configuraciones en pensamiento y acción que constituídas históricamente, se mantienen a lo largo del tiempo, en cuanto están institucionalizadas, incorporadas a las prácticas y a conciencia de los sujetos”.[67] Sin embargo pueden identificarse otras tendencias que aún no han llegado a consolidarse en tradiciones en formas institucionales y curriculares de formación.

[67] DAVINI. op cit. p. 20.

Dentro de estas tradiciones que han servido de guía para formar al docente, tenemos algunas que pueden resultar contradictorias entre sí, ya que tienen una visión distinta de lo que es el docente y por ende, suponen una preparación diferente.

2.7.1.4 La tradición normalizadora identificada con el buen docente, nace ante la necesidad de llevar "civilización" a la población especialmente en el medio rural.[68]

Dentro de esta concepción el docente es considerado como un modelo, un apóstol, un misionero. En México podemos hablar de esta tradición sobretodo en los años en que Vasconcelos permanece al frente de la SEP y después con Torres Bodet.

Vasconcelos retomó el ejemplo de los misioneros que llegaron a evangelizar a los indígenas al nuevo mundo, para referirlo al papel del docente. Vasconcelos consideró la función de los maestros como una labor misionera, por lo que él denominó "Las misiones culturales", las cuales tenían la encomienda de formar al buen ciudadano a través de la transmisión de valores, tales como: el orden, la cooperación y la ayuda. Se consideraba a la educación como el modelo idóneo para el progreso.

Bajo la tradición normalizadora se preparaba al docente para el desempeño de una profesión de estado, el maestro era visto y considerado como líder y guía de las comunidades, ya que por su preparación era encargado de apoyar a la población que en muchas ocasiones no sabía leer y escribir.

2.7.1.5 La tradición académica, considera al profesor como un enseñante, es por eso que bajo esta tradición lo que interesa es que el profesor domine los contenidos de la asignatura que ha de impartir lo que se considera una condición

[68] *Ibidem.* p.21

indispensable para poder enseñar, porque de esta forma podrá transmitir a los alumnos los conocimientos que requieran.

2.7.1.6 La tercera tradición es la llamada ***eficientista,*** la cual es identificada con el docente técnico, esta tradición está relacionada con la tecnología educativa. La tradición eficientista en su búsqueda por la eficiencia, dio origen a una división en las tareas docentes, que dan origen al surgimiento de planeadores, supervisores y orientadores, entre otros especialistas. Esta fragmentación trajo consigo un arduo control burocrático que le restó al docente autonomía e importancia social.

Otra consecuencia de esta fragmentación ha sido la de reducir el papel del profesor al de un técnico, ya que por un lado trabaja el especialista que es quien diseña los planes y programas, y por otro el maestro que desarrolla o ejecuta lo que el especialista diseña, con ello se separan la teoría y la práctica, lo que provoca una ruptura entre ambas, situación que hoy dificulta mucho la conexión de los saberes teóricos con la práctica en la persona del docente. Bajo esta tradición lo importante es el uso de diversos recursos didácticos que apoyen el proceso enseñanza-aprendizaje.

Esta tradición, dio origen igualmente a programas de formación basados en la microenseñanza, así como a la instrucción programada, la enseñanza audiovisual, las técnicas audiovisuales, etc. Desde esta perspectiva la escuela cumple con una función homogeneizadora , que desconoce la diversidad y lejos de eliminar las diferencias sociales las acentúa aún más, ya que ni todos los seres humanos requieren contar con los mismos conocimientos, ni tampoco todos aprendemos de la misma manera.

Bajo esta perspectiva se crean programas que se afirma son “ a prueba de docentes”, ya que se dice que por muy malo que sea el maestro si sigue el programa no tiene porqué haber errores.

De las tradiciones en la formación docente señaladas por Davini, podemos concluir que éstas han buscado formar a un tipo de docente acorde a las necesidades y retos de una sociedad, que se desarrolla en un contexto específico, lo que en su momento juzga como válido.

Autores como Ferres e Imbernón clasifican las propuestas de formación docente con base en las concepciones que subyacen a la misma. En este caso se identifican orientaciones en la formación docente.

2.7.2 Orientaciones en la formación docente

Para referirnos a las orientaciones, es necesario primeramente ofrecer una definición de orientación. De acuerdo con Feiman-Nemster:

> Una orientación se refiere a un conjunto de ideas acerca de las metas de la formación del profesorado y de los medios para conseguirlo. Idealmente, una orientación conceptual incluye una concepción de la enseñanza y el aprendizaje y una teoría acerca de aprender a enseñar. Estas orientaciones deberían dirigir las actividades prácticas de la formación del profesorado, tales como la planificación del programa, el desarrollo de los cursos, la enseñanza, supervisión y evaluación.[69]

Imbernón resalta la importancia de estudiar las orientaciones en la formación docente, porque :

> el conocimiento de las orientaciones conceptuales existentes en la formación del profesorado serán un factor imprescindible a la hora de analizar la formación, 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 profesor para desarrollarlos, la concepción epistemológica subyacente, los sistemas de formación que enfatizan, el concepto de desarrollo profesional y la filosofía curricular a la que corresponde.[70]

Considerando la perspectiva de Ferreres existen tres orientaciones en la formación docente: técnica, práctica y crítica; aunque no debemos perder de vista

[69] FERRERES e IMBERNÓN. op cit p. 89.
[70] *Idem*

que otros autores pueden identificar o establecer con otros criterios, otras formas de clasificación de las propuestas de formación. Nosotros nos referiremos a las antes citadas por considerar que éstas son más generales y abarcativas.

2.7.2.1 Orientación tecnológica

Bajo esta orientación, que mantiene muchos rasgos en común con la tradición técnica, la enseñanza es considerada como ciencia aplicada. El profesor es visto como un técnico capaz de dominar estrategias científicas diseñadas por expertos.

Esta orientación sostiene la importancia de que el profesor domine los conocimientos y habilidades de la materia, además de contar con un amplio manejo de estrategias didácticas.

El profesor debe poseer diversas habilidades que le ayuden al desempeño del trabajo frente a grupo. Algunas de estas actividades son de actuación, se refieren a qué tanto es capaz el docente de autocuestionarse su desempeño durante la clase; otras habilidades consideradas como indicadores de la eficacia docente son las relacionadas con la conducta del maestro y el rendimiento de los alumnos.

La orientación tecnológica se refiere también a la destreza en la toma de decisiones, es decir que los docentes cuenten con la preparación, las competencias, que les permita decidir y seleccionar adecuadamente estrategias a emplear en las diversas situaciones educativas que han de enfrentar en su práctica mismas que se identifican como homogéneas, estables y determinadas.

2.7.2.2 La orientación práctica

Se refiere a la importancia de las experiencias prácticas en la formación del docente. Bajo esta concepción se considera que a mayor tiempo dedicado a las

experiencias prácticas, mejora el desempeño del profesor, la sabiduría del maestro es obtenida a través de la experiencia y la observación.

Este concepto ha ido evolucionando, sigue considerando a la práctica una valiosa fuente de experiencia, sin embargo ahora se agregan a esta orientación diversas variantes como: la orientación práctica del análisis interpretativo y la reflexión sobre la práctica para la reconstrucción social.

Este planteamiento ha originado el que estudia la práctica por medio de un análisis interpretativo.

2.7.2.3 La orientación práctica del análisis interpretativo

Esta variante considera la necesidad de valorar la calidad y profundidad de las experiencias, a fin de que nos sirvan para situaciones posteriores.

> Es evidente que las experiencias van produciendo aprendizajes que se acumulan poco a poco a lo largo de los tiempos por un proceso de ensayo y error que da lugar a un saber "experiencial" que se transmite de generación en generación mediante el acompañamiento del novel por el experto, dando lugar a una sabiduría profesional que se transmite de generación en generación.[71]

Esta variante considera que el maestro debe reflexionar sobre los hechos que ocurren en la práctica; porque el docente es un profesional que se enfrenta a situaciones complejas, cambiantes, inciertas y conflictivas. Una premisa importante en este punto es que cada situación es distinta.

A continuación se incluye un breve cuadro en que señalo la reflexión sobre la práctica de acuerdo con Smyth (1989) debería demandar de los maestros cuatro condiciones. [72]

---

[71] *Ibidem*. p. 92
[72] *Ibidem*. p. 94.

Condición	Tipo de cuestionamiento	Características
Descripción	**¿ Qué hago**?	Reflexionar acerca de sus acciones. Los maestros pueden describir los conocimientos, creencias y principios que realiza en su práctica.
Información	**¿ Qué significa esto?**	Una vez que el docente describe los principios que fundamentan su actuar; los maestros van a ser capaces de analizar las causas y efectos de sus acciones y establecer jerarquías.
Confrontación	**¿ Cómo he llegado hasta aquí?**	El maestro va a contrastar sus valores y creencias en relación a como el ámbito sociocultural ha influido en su actuar. Se busca que el maestro pueda responsabilizarse de considerar tipos variados de conocimientos.
Reconstrucción	**¿ Cómo podría hacer las cosas de manera diferente?**	Es cuando una vez cuestionado de sus actos el docente, busca alternativas para hacer cosas distintas, para modificar su práctica, formas de actuar establecidas por años.

En este cuadro podemos ver los niveles de análisis que se plantean de un docente; si se espera que la práctica sea una verdadera fuente de aprendizaje. Ahora hablaremos de una concepción más de la práctica enfocada hacia la reconstrucción social.

2.7.2.4 La orientación de reflexión en la práctica para la reconstrucción social

Bajo esta orientación se busca que el docente reflexione sobre el contexto institucional, social y político. Las situaciones del aula se valoran en función de qué tan capaces son los maestros de contribuir a condiciones de mayor igualdad; no solo en términos de enseñanza sino en la sociedad.[73]

> La práctica reflexiva competente presupone una situación institucional que lleve a una situación reflexiva y una definición de rol que valore la reflexión y la acción colectivas orientadas a alterar 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 más amplias.[74]

Zeichner identifica cinco variantes de la práctica reflexiva; como son: la académica, la eficiencia social, la evolutiva, la reconstrucción social y la genérica. Estas variantes siguen la clasificación de las tradiciones hechas por Zeichner.

1. La ***académica*** es una reflexión acerca de las asignaturas, se refiere a reducir el conocimiento en materias o disciplinas para que de esta forma se promueva la comprensión de los estudiantes

2. Otra variante de la práctica reflexiva es ***la eficiencia social***, "que resalta la aplicación minuciosa de estrategias particulares de enseñanza que vienen sugeridas por un "conocimiento base" externo a la práctica y que se deduce de la investigación sobre la enseñanza."[75]

---

[73] Ibidem. p.95
[74] Ibidem. p.95.
[75] *Ibidem.* p. 95.

3. Una tercera variante de la práctica reflexiva, es ***la evolutiva***, la cual considera a la enseñanza sensible al pensamiento, intereses y desarrollo evolutivo de los estudiantes.

4. El cuarto punto referente a ***la reconstrucción social***, prioriza la reflexión del concepto socio-político. Plantea que el aula va a contribuir a crear relaciones de mayor igualdad y justicia en la sociedad.

5. La última característica de la práctica, es ***la genérica***, que sostiene la reflexión general, sin especificar el propósito de esa reflexión.

Actualmente, señala Smyth (1992 en Contreras, 1997:101) "los docentes como profesionales reflexivos no obedece a una moda pasajera, sino que cumple una función expresa de legitimación, en las actuales reformas educativas."[76]

La reflexión juega un papel preponderante que demanda de los estudiantes, capacidad para discutir y discernir enfoques "críticos y de reconstrucción social", de investigación acción y formación del profesorado para la comprensión.

Hoy en día crece el consenso en torno a formar un docente reflexivo, se pretende que el profesor busque respuesta a muchas de sus interrogantes, a partir de analizar sus experiencias, vivencias, se pretende que no busque las respuestas de fuera sino desde dentro. Además de invitar al diálogo interno la reflexión invita también al diálogo con los compañeros, a escucharlos y a participar también de sus ideas, proyectos y problemáticas para así mejorar día con día.

Considero que en los profesores del colegio Abraham Lincon está presente la orientación hacia la práctica reflexiva por lo menos en el discurso, sin embargo en los hechos aún no se incorpora, los maestros no muestran mucho interés por sus

[76] *Ibidem*, p. 96.

acciones o no tienen claro qué implica analizar, reflexionar sobre su práctica y como hacerlo. Estos profesores fueron formados básicamente de acuerdo con la tradición eficientista lo que los ha llevado a sobrevalorar la didáctica pero desde la concepción de un conocimiento aplicado. Por otra parte asumen que un experto es el que debe señalar qué hacer y cuándo.

Para tener un panorama más completo sobre formación docente, no hay que limitar nuestro estudio a las tendencias y orientaciones en la formación, es necesario completar esta visión con el estudio de los componentes de la formación docente.

2.8 Componentes de la formación docente

Apoyar la formación del profesor reflexivo nos ha llevado a reflexionar acercaa de la importancia de la tarea docente a analizar con qué conocimientos y habilidades al menos teóricamente debe contar el profesor para el mejor desempeño de su práctica.

Los componentes de la formación del profesorado que vamos a mencionar de acuerdo con Imbernón[77] son los que resultan comunes en la mayoría de los estudios sobre formación docente tanto en la etapa de formación inicial como de formación permanente. Estos componentes son: el científico, el psicopedagógico, el cultural y la práctica docente.

2.8.1 Componente científico

El componente ***"científico"*** es el que debe poseer todo profesor acerca de la disciplina que va a enseñar, es decir si hablamos de Química, el docente deberá dominar los conocimientos científicos propios de la Química.

[77] *Ibidem*. p. 98

Asimismo hace referencia a que el docente debe contar con un nivel de información lingüística, matemática, artística y cultural independientemente de la asignatura que imparta, para el mejor desempeño y enriquecimiento del profesor.

2.8.2 Componente Psicopedagógico

El componente ***"psicopedagógico***" es aquel que se refiere a los aspectos psicológicos, pedagógicos y sociológicos que el docente debe poseer .

Dentro del componente "***psicopedagógico",*** se incluye el cómo se van a transmitir los conocimientos, es decir la metodología que se va a utilizar para la transmisión de contenidos curriculares, que están relacionados con aspectos didácticos.

El conocimiento didáctico está relacionado con técnicas de transmisión y programación del trabajo escolar. Implica dominar estrategias metodológicas, actividades y establecer las tareas necesarias para que se logre la comprensión de los contenidos o el desarrollo de una determinada habilidad. Que el profesor sea capaz de comunicar los contenidos, haciendo uso de técnicas que le permitan expresarse con claridad.

También dentro del componente ***"psicopedagógico***",se estudia la forma en cómo se promueve la adaptación del alumno en el grupo, o lo que se conoce como clima social del aula. Se ocupa del estudio y la adaptación del alumno a nivel personal y grupal.

Desde lo social, el docente debe conocer y comprender aquellas estructuras políticas que van a tener impacto en el fenómeno educativo; implica el conocimiento de estructuras políticas, sociales, administrativas y de problemas político-sociales.

2.8.3 Componente cultural

Otro componente es el ***"cultural***", ya que es importante que el profesor conozca el medio en que se desarrollan sus alumnos, no solo con respecto al entorno sociocultural, sino también otras influencias que recibe el alumno como son los medios informativos, programas de televisión, etc, ya que estos constituyen una importante influencia en la construcción de la cosmovisión del alumno.

El componente ***cultural,*** manifiesta igualmente la conveniencia de que el docente guarde interés en continuar enriqueciendo su formación.

2.8.4 Componente práctica docente

Finalmente tenemos el componente " reflexión sobre la ***práctica docente***", referido al análisis de las estrategias didácticas utilizadas por el profesor al impartir la clase. Se interesa por todas aquellas actividades que el docente desarrolla a nivel individual y grupal (con otros profesores) con la intención de mejorar su práctica.

Estudiar la ***práctica docente*** no implica únicamente que el profesor sea un eficiente transmisor de contenidos, ya que esto podría resultar limitativo, se pretende que el maestro sea capaz de realizar una valoración crítica de su trabajo.

Los profesores del Colegio Abraham Lincon, explicaban que para ellos, estos componentes estuvieron presentes en su formación y hoy son retomados en su trabajo, como nos señala la profesora Araceli "este grado de influencia, varía en

cada maestro, para mí resulta quizá más significativo el componente psicopedagógico."[78]

El profesor Roberto también nos dio su opinión y él consideró que el elemento que más importancia juega dentro de su trabajo es el cultural, ya que además de ser profesor de primaria desde niño ha asistido a clases de danza, lo que lo mantiene especialmente receptivo de los aspectos culturales.

Personalmente considero que la verdadera riqueza de estos componentes radica en que el docente sea capaz de utilizarlos de acuerdo al momento y a las circunstancias. También es importante que valore la importancia de una formación amplia, en todos los ámbitos, ya que en muchas ocasiones se limita a considerar los aspectos didácticos, menospreciando otros saberes.

La complejidad de la labor docente nos lleva también a reconocer que la formación de profesores no se reduce a una etapa de cuatro años, sino que es un proceso que se desarrolla de manera permanente, es decir se lleva acabo durante toda la vida.

Este capítulo nos permite comprender la complejidad que encierra la formación docente al no existir una propuesta única para formar maestros; asimismo planteamos las necesidades que tienen los maestros durante las diferentes etapas de su vida profesional; razón por la que se considera que los docentes no concluyen su formación en un determinado momento, sino que esta se da durante toda su vida laboral. Para el siguiente capítulo vamos a adentrarnos a estudiar la cómo se da la formación permanente de los maestros del colegio Abraham Lincon.

[78] Entrevista con la profesora Araceli, Abrl de2004.

CAPÍTULO III

La formación permanente de los profesores del colegio Abraham Lincon

En este capítulo hablaremos de la importancia de la práctica en la formación de los profesores que laboran en el colegio Abraham Lincon, veremos cómo la escuela juega un papel de enorme trascendencia para que desde el ejercicio de su formación puedan rescatar experiencias valiosas individuales y de grupo que contribuya a su formación.

También tratamos el papel del trabajo colegiado para que los maestros puedan en sus escuelas solucionar situaciones problemáticas, construir juntos un proyecto escolar, etc. Dentro de este punto también se incluirá el tema del consejo técnico como una alternativa para que los maestros puedan trabajar en equipo.

Finalmente me refiero brevemente a las alternativas de formación docente ofrecidas desde algunas instituciones.

3.1 El ingreso al colegio Abraham Lincon

El ingreso a una institución implica que la persona que se incorpora conozca además del personal con quien va a compartir su práctica, el reglamento, los usos y costumbres que en ella imperan así como la historia de la institución. En el caso

de los profesores esto permite que el maestro sepa sobre qué condiciones va a trabajar y de esta manera decidir cómo va a llevar a cabo su trabajo en la escuela.

Cuando un profesor se incorpora al colegio Abraham Lincon el director técnico le presenta a todo el personal, le da el reglamento de alumnos y profesores; además de explicarle ampliamente la historia de la institución, los valores que sostiene, habla acerca del perfil de ingreso y egreso los alumnos etc.

La historia de la institución en cuanto a su origen es contada cada año en la primera junta antes del inicio del ciclo escolar. Esta escuela es reconocida en la zona por ser una de las mejores, el prestigio se lo ha ido ganando al paso de los años, a través de concursos, de obtener por tercer año consecutivo el promedio más alto entre las escuelas matutinas de la zona y sobre todo por la trayectoria de sus exalumnos que son en su mayoría aceptados en otras instituciones educativas; y además porque tanto los que se van a instituciones públicas como privadas terminan la preparatoria con un buen promedio y continúan sus estudios universitarios.

El colegio Abraham Lincon busca seguir contando con el reconocimiento social de y de la supervisión escolar; por ello requiere que sus profesores se superen. Los maestros están conscientes que trabajan en una escuela que está luchando por mejorar por ofrecer cada día un mejor servicio, una atención personalizada a sus alumnos, brindar una educación integral que favorezca además de su desarrollo académico el psico-social. Por ello se trata de que los maestros que recién se incorporan, se integren al trabajo en equipo y se comprometan con las metas de la escuela.

Los docentes con más de tres años de trabajar en la institución, reconocen que en ella han aprendido nuevos conocimientos y saberes como: el manejo de grupo de cuarenta alumnos, mejorar en su trato con adolescentes, planear sus clases de manera que les alcance el tiempo para en 50 minutos revisar tarea, explicar un

tema, dar ejercicios y evaluar diariamente el trabajo realizado en el aula. También los docentes han perfeccionando sus técnicas grupales, han creado formatos donde se registra el cumplimiento de tareas, el trabajo en clase, la participación y la disciplina, con la finalidad de informar oportunamente a los padres sobre el desempeño de los alumnos.

Otro aspecto a considerar cuando los docentes ingresan a la institución es la historia personal del maestro que va a entrar en contacto con la historia de la escuela y a determinar su actuar.[79]

Una vez que el maestro ha ingresado a la institución hace uso de sus conocimientos y experiencias, y a la vez adquiere nuevos conocimientos y experiencias en su práctica.

3.2 La formación docente y su impacto en la práctica

La práctica adquiere una importancia relevante en el proceso de formación de maestros, ya que por un lado se contribuye su formación desde su experiencia individual y por otro ésta se enriquecen de las experiencias colectivas.

Por práctica docente vamos a considerar a todas aquellas actividades que realizan los maestros en su rol de profesores dentro y fuera del aula (a esto me referiré posteriormente).

Para entender un poco más el papel que juega la práctica docente en la formación de profesores es importante adentrarnos en el trabajo del maestro, a conocer un poco lo que él hace, para así comprender cómo la práctica puede convertirse en una valiosa fuente de formación.

[79] En el primer capítulo hablo que los maestros cuentan con saberes personales independientes a los que recibieron durante su vida académica, por lo que las experiencias vividas durante su niñez, juventud y vida adulta va a influir en cómo ejerce su práctica.

Los maestros del colegio Abraham Lincon realizan su ejercicio profesional, tanto dentro del aula como fuera de ella, esas actividades resultan formativas cuando son acompañadas o seguidas de la reflexión y el análisis. Analizar la práctica implica romper con la inercia de realizar acciones sin pensar. Por lo tanto, para que aprendamos de nuestras experiencias tenemos que llevarlas al terreno del razonamiento.

Dentro del trabajo cotidiano del maestro ocupan un lugar preponderante las actividades de enseñanza como son: preparar clases, revisar trabajos, cuadernos, libros, elaborar material didáctico, elaboración y revisión de exámenes, etc. Además de estas actividades el profesor realiza actividades administrativas como llenar boletas y / o algunos oficios que la SEP solicita, participar en la organización de festivales, juntas con padres de familia, etc.

Gran parte del tiempo y energía del maestro es destinado a las actividades cotidianas de enseñanza. La docencia es una actividad que no concluye cuando los maestros terminan su jornada frente a grupo; sino que se llevan trabajos, exámenes, libros, que tienen que revisar cuidadosamente en su casa para no perder tiempo valioso de clase destinado a la atención de los alumnos; otro aspecto a resaltar es que a pesar de contar con un plan anual de actividades, el profesor diario prepara los temas que verá en clase.

3.2.1 El trabajo dentro del salón de clases

Dentro del salón de clase los maestros realizan, principalmente, actividades de enseñanza, con las que favorecen el aprendizaje de contenidos programáticos de las diversas asignaturas; son los momentos en el que el profesor explica, pregunta, resuelve dudas, etc. Realizar estas actividades con eficacia constituye uno de los retos más importantes, especialmente para los docentes noveles.

Como lo señalé en el primer capítulo, en el colegio Abraham Lincon la mayoría de sus profesores son noveles, es decir con menos de tres años de haber iniciado su trabajo como docentes; por lo que manifiestan dudas, incertidumbre, inseguridad y también grandes dosis de creatividad y entusiasmo. En estos casos el apoyo y guía del docente experimentado es fundamental para que el profesor novel pueda desempeñar su trabajo cada vez con mayor seguridad. En lo personal pude comprobar la disposición de los profesores experimentados para auxiliar y guiar a quienes ingresan a la institución.

También dentro del salón de clases, los docentes realizan labores relacionadas indirectamente con la enseñanza, de acuerdo con su estilo de trabajo, por ejemplo: la organización de los alumnos para la revisión de tareas, preparar una nueva actividad, etc.[80]

Estas actividades los van formando, lo que permite por ejemplo que, un profesor con cinco años de trabajo en la institución y tres en otra, hable con sus compañeros durante un descanso en la sala de maestros acerca de la forma en cómo ha ido perfeccionando su estilo de enseñanza a través del tiempo.

El profesor Gerardo señaló que cuando comenzó a ser maestro perdía fácilmente la atención del grupo y no le era sencillo lograr que los alumnos participaran activamente en las clases; situación que con el tiempo ha ido cambiando gracias a que ahora utiliza más material didáctico, además señala que algunas veces se apoya en técnicas grupales que motivan a los alumnos a participar, también dedica más tiempo, fuera del horario de clase para apoyar a los jóvenes que tienen dificultad en la comprensión de un tema.

Sin duda, los maestros rescatan de sus experiencias vivencias de innumerable valor, los profesores noveles por su parte, al paso del tiempo van descubriendo la

[80] MERCADO Ruth y ROCKWELL Elsie. (1986). *La escuela lugar de trabajo docente*. México. DIE/CINVESTAV/IPN. p.58.

formas más adecuadas de impartir sus clases desechando aquello que no les funciona; desafortunadamente en algunos casos esto no sucede y al paso de los años pierden entusiasmo, creatividad y realizan su actividad por inercia.

Otras actividades que realizan los maestros son las de administración, éstas se refieren al llenado de boletas, otros documentos oficiales, cuadernos de evaluación, listas de asistencia, la planeación de sus clases, etc.[81]

Las actividades administrativas demandan concentración y responsabilidad de parte de los profesores, ya que por un lado hay que llenar documentos cuidadosamente evitando hasta el más mínimo error, y por otro lado se deben de tener listos cuando la dirección o la supervisión escolar se los soliciten. En el colegio Abraham Lincon, el director técnico guía a los maestros en el llenado de documentos oficiales, mostrando disponibilidad para aclarar sus dudas. En esta actividad los maestros poco a poco se vuelven más diestros y los docentes experimentados ya no necesitan de apoyo en este aspecto.

3.2.2 Trabajo fuera del salón de clases

Las actividades del maestro abarcan más allá del aula, pues como ya se señaló, el trabajo docente no concluye con la jornada escolar, el maestro diariamente prepara clases, material didáctico, revisa trabajos, además de atender a padres de familia y preparar ceremonias cívicas, festivales, obras de teatro, muestras pedagógicas, entre otras actividades.

Estas tareas ofrecen a los maestros una fuente de formación constante, porque el trabajo docente también es evaluado por la comunidad escolar y los padres de familia a través de las actividades que se llevan a cabo fuera del aula, situación que lleva a los profesores a preparar con esmero los festivales, ceremonias cívicas, a ser cuidadosos en las entrevistas con los padres de familia, etc.

[81] Estas actividades las realizan los profesores durante sus horas libres o en sus domicilios.

Para la preparación de los festivales, la dirección de la escuela encomienda a los docentes experimentados otras responsabilidades de acuerdo con sus habilidades y conocimientos, por ejemplo la profesora Angeles por segundo año consecutivo fue la maestra de ceremonias durante el festival de clausura. Pero la escuela también incorpora a los docentes noveles, en dichas actividades, tal fue el caso de la maestra Margarita cuya tarea consistió en la preparación de distintivos y en la enseñanza de bailables.

La coordinadora de español[82] señaló que para la institución es importante involucrar a los maestros en diversas tareas de preparación de festivales, porque de esta manera desarrollan más su creatividad y sobre todo se interesan e involucran en la institución. Además considera, que estas actividades como festivales, ceremonias, etc. promueven el trabajo en equipo, propiciando la unión del grupo de maestros.

Además de las actividades a desarrollar, hay que considerar otros factores que influyen en su trabajo docente.

3.3 Factores que influyen en el trabajo docente

El trabajo docente se realiza en un espacio definido: la institución escolar que condiciona el trabajo ofreciendo las facilidades y también les plantea limites. La institución participa en el desarrollo del maestro y le brinda diversos factores como los materiales, sociales, culturales y un tiempo histórico particular. Todos estos factores convergen en una institución y determinan las facilidades y limitantes en sus profesores.

Es por eso que para entender el actuar de un maestro es crucial conocer en qué institución labora y bajo qué condiciones realiza su trabajo.

[82] Es la coordinadora de todas las materias menos de inglés.

> Es necesario además, conocer el nivel interno de la institución no solo en tanto sistema sino en cuanto a su expresión singular: la escuela y lo que es todos los días. Es a partir de ese conocimiento que sabremos lo límites, las posibilidades y las direcciones que habrán de realizar los cambios que intentáramos impulsar.[83]

En este trabajo únicamente voy a referirme a la influencia que ejercen los factores sociales y las condiciones materiales, particularmente en el colegio Abraham Lincon.

3.3.1 Factores sociales

Ruth Mercado considera que existe tendencia a ver al maestro desde un enfoque estrecho, aislándolo del contexto en el que trabaja por lo que la explicación sobre el actuar docente se reduce a sus rasgos de personalidad, intenciones conscientes y formación profesional o previa; dejando de lado la influencia del medio social, económico y cultural así como el momento histórico en el que desarrolla su trabajo.

> Las actividades laborales del maestro, tanto dentro como fuera del salón, tienen diversa historia, distinto significado para la institución y para los propios maestros, distinto peso y distinto valor dentro de las tradiciones escolares. Ello significa que no pueden cambiarse, en caso de que esto fuera su interés, desconociendo la historia y esos significados.[84]

Los profesores del colegio Abraham Lincon se preocupan por conocer las características del entorno sociocultural y núcleo familiar que conforman a sus alumnos. La experiencia de los maestros es un factor importante, ya que entre mayor sea el conocimiento del profesor acerca del contexto social de sus alumnos, mayor será el grado de apoyo que pueda ofrecer tanto a los jóvenes como a sus padres.

---

[83] *Ibidem*. p.65

[84] *Ibidem. p.66*.

> Por una parte, el trabajo del maestro se ubica en una determinada escuela que lo condiciona y exige prácticas diferentes, según la trayectoria histórica de esta escuela. Por una parte, la biografía misma de los maestros, su apropiación de saberes a lo largo de su experiencia docente, contribuye a formar las características propias de la escuela. Así, esta relación entre la construcción histórica y la biografía personal, muestra otro nexo entre práctica docente y contexto institucional. [85]

Los docentes experimentados apoyan a los profesores noveles en el conocimiento de los alumnos, les hablan acerca de su desempeño académico, conducta, de las características de su carácter, de lo que saben sobre su familia, de su historia en la escuela, etc; aunque esto a veces pueda significar pasar prejuicios o expectativas negativas.

Es crucial que los profesores noveles comprendan las características del contexto escolar pues de su comprensión depende en buena medida su éxito o fracaso como maestros, pues si no adecuan su enseñanza al tipo de alumnos, a sus necesidades, no habrá una buena comunicación entre ellos y por ende, la enseñanza y el aprendizaje se dificultarán.

En el colegio, como ya antes señalé, en cuanto un maestro se incorpora al trabajo en la institución, el director técnico o la coordinadora, le explican cómo es la escuela, su historia, leen juntos el reglamento, les hablan de cómo es vista y reconocida la institución en la zona y de forma general de las características de los alumnos.

La explicación acerca de los alumnos significa un primer paso para que el maestro conozca el contexto de sus alumnos, es un primer acercamiento a lo que va a ser su ámbito laboral y el conocimiento de su alumnado a fin de que también el maestro decida si acepta o no el trabajo en la escuela.

---

[85] *Ibidem*.p.67.

Dentro de la formación docente la institución juega un papel fundamental en el desarrollo de los profesores, porque al interior de ella se dan tradiciones, prácticas recurrentes, formas de hacer que el maestro va a adquirir.

Otro factor importante que influye el trabajo del maestro es el proveniente de las condiciones materiales con que cuenta la institución ya que de éstas depende el desarrollo de diversas actividades entre estudiantes y maestros. A continuación me refiero a las condiciones materiales en torno al colegio Abraham Lincon.

3.3.2 Las condiciones materiales

Las condiciones materiales del trabajo docente comprenden: el mobiliario, los recursos tecnológicos, salones de clase, el patio; además de las condiciones laborales como el salario y el horario la forma de organizar el uso de los espacios, el tiempo de su uso así como el cuidado que se brinda.

> La idea de condiciones materiales abarca más que los locales e implementos físicos de los que disponen los maestros. Son también condiciones materiales las pautas de organización y tiempo de cada escuela, así como los controles efectivos para su uso.[86]

Los espacios del colegio Abraham Lincon permiten que los maestros cuenten con espacios cómodos e iluminados. Los salones son amplios, están equipados con ventiladores y con bancas para cuarenta alumnos, se busca que tengan una tarima y en ella está el escritorio de los maestros. Los profesores cuentan con una sala de maestros equipada con televisión, cafetera, horno de microondas, reproductor de cds, radio, etc, además cuentan con cubículos para revisar tareas en sus horas libres.

---

[86] *Ibidem.* p.66.

Las condiciones materiales en el colegio Abraham Lincon en cuanto a su infraestructura permiten a los maestros contar con un patio grande y una cancha de basket ball, utilizada durante los descansos y para ensayar festivales y ceremonias; además se cuenta con un laboratorio de física, química y biología.

También hay un salón de audiovisual , el cual tiene que apartarse por lo menos con un día de anticipación, para esto el profesor llena un formato donde se registra materia, título de la película y horario en que pretende verla; una vez realizado este procedimiento el director técnico decide si autoriza el uso del salón de video.

En cuanto al uso del audiovisual, considero que el hecho de reservarlo, permite que todos los maestros por igual tengan oportunidad de enriquecer sus clases, para que el uso de este recurso sea organizado y no unos cuantos maestros lo utilicen.

En comparación con otras escuelas de la zona está institución cuenta con más recursos para apoyar a los maestros en el ejercicio de su trabajo, sin embargo esto no quiere decir que estén más organizados y se comuniquen mejor. Las condiciones materiales son importantes para el desarrollo de un trabajo, pero no debemos confundir una cómoda sala de maestros quizá sencilla pero donde además de establecer relaciones sociales los maestros reflexionan y discuten de manera colegiada.

Como ya se mencionó el maestro aprende de su práctica. Sin embargo para que la práctica sea realmente formativa para el maestro, la escuela juega un papel fundamental; ya que desde la institución se va a favorecer u obstaculizar que el maestro crezca en su profesión. Es por eso que a continuación hablaremos de la escuela como un espacio para la formación docente.

3.4 La escuela como espacio de formación

Al igual que como ha sucedido con las organizaciones empresariales, las instituciones educativas han buscado que su personal se capacite y poco a poco vaya siendo más competitivo.

El desarrollo profesional del maestro implica por un lado perfeccionar sus habilidades docentes es decir, impartir clases de fácil comprensión para los alumnos, aplicando en sus clases técnicas grupales interactivas, además de poseer el dominio de la asignatura; por otro lado el maestro también se va a formar dentro de la institución aprendiendo a trabajar en equipo con sus compañeros y rescatando experiencias individuales y colectivas. Todo con la finalidad de mejorar cada día en su trabajo.

Tradicionalmente la formación permanente fue diseñada en forma vertical y unidireccional; había una marcada diferencia entre los expertos que diseñaban los proyectos de formación docente a partir de lo que ellos consideraban importante, desconociendo las necesidades reales de los profesores.

Poco a poco se fue transformando la forma de concebir a la formación y por consiguiente los modelos para desarrollarla se buscó que respondiera a problemas concretos referidos a la práctica, que promoviera que los docentes plantearan todo aquello que les preocupara e interesara; de manera que se formaran no a partir de lo que los expertos prescribían, sino de lo que ellos como parte de la institución consideraban prioritario.

La docencia es una actividad dinámica, que cambia dependiendo de la institución, características del medio social en que se realiza, etc. Es por eso que el maestro tiene que actualizar, ajustar y cuestionar sus saberes para no quedarse rezagado.

> Fullan (1990) "... concibe que el profesor, como sujeto en continuo aprendizaje y crecimiento, hace posible la mejora escolar y del aula, convirtiéndose en núcleo y vínculo entre ambos procesos. La actividad de perfeccionamiento del profesor, entendido en su más amplio sentido, en la medida en la que incide en el desarrollo del docente promueve y facilita tales mejoras.[87]

Es por eso que el perfeccionamiento docente es benéfico tanto para los maestros como para las escuelas, ya que si un profesor en lo individual logra desarrollarse va a favorecer a sus alumnos, además de influir positivamente en sus compañeros y en consecuencia la institución se beneficiará . Es por esto que la escuela debe crear las condiciones para que dentro de ella los profesores puedan continuar formándose.

Gramson en 1991, afirmaba que el nuevo modelo de formación tiene como propósito crear culturas de aprendizaje desde los centros, culturas de creatividad construidas y sostenidas a través del aprendizaje colaborativo. Esto supone más que ofertar programas externos de apoyo a los profesores, que todos los implicados desde su centro aprendan juntos de forma reflexiva y creativa comprometiendo a los profesores como profesionales y colegas, en la tarea de construir la escuela y su currículo.[88]

El equipo de maestros de la escuela Abraham Lincon se caracteriza porque de manera voluntaria, brinda apertura a los docentes que ingresan. En esta institución no existe una política que dictamine ayudar a los profesores que se incorporan. A pesar de esto los profesores de manera espontánea y sin que nadie se los pida brindan apoyo hacia los maestros que recién se incorporan, la profesora Susana, por ejemplo, se muestra muy atenta y cooperativa cuando sus compañeros acuden a ella en busca de una opinión o sugerencia.

---

[87] *Ibidem*. p. 66.

[88] GRANADO Alonso, Cristina. (1997 *). La formación en centros: mucho mas que una modalidad de formación permanente*. Madrid. Eos. p. 22.

Además de la maestra Susana, existe disposición por parte de otros maestros para apoyar a sus colegas, la profesora Angeles, escuchaba y platicaba con una maestra que tenía ciertas dudas de cómo plantear sus preguntas en el examen; la profesora Angeles le compartió sus experiencias en torno a los exámenes y le ofreció apoyarla con algunos ejercicios.

El que no exista de manera oficial una política de ayuda a los maestros que ingresan, dejando esto a la buena voluntad de los profesores ocasiona que si un docente que ingresara y los maestros están muy ocupados no van a darle a ese maestro la atención que necesita; también si el compañero que ingresa no es de su agrado, no iban a tener la disposición de orientarlo; otro riesgo es que el maestro que apoye al docente novel no sea el más pertinente.

Sin embargo en el colegio Abraham Lincon se está comenzado a trabajar de manera incipiente la formación de maestros desde la escuela. Anteriormente se pensaba que la formación tenía que venir de fuera, por lo que lo prioritario era que los maestros tomaran cursos; pero desde el ciclo escolar 2002-2003, el director técnico se propuso que los días de CT (Consejo Técnico) se convierta en un espacio de formación docente.

Actualmente en el colegio Abraham Lincon se busca que la formación docente se promueva desde que el maestro ingresa a la institución y una de las alternativas para que los maestros se formen en la escuela es el trabajo en equipo o trabajo colegiado y que la práctica cotidiana se realice en un clima de solidaridad y empatía.

3.5 El trabajo colegiado

Por trabajo colegiado y colaborativo vamos a entender cuando los profesores se unen para trabajar en pro de su escuela. Trabajar en colegiado implica que los

integrantes analicen y reflexionen en conjunto buscando el crecimiento y maduración del colectivo. Dentro del trabajo colegiado no solamente interesan los resultados, sino que se busca que durante el ejercicio de su trabajo los miembros del grupo se ayuden mutuamente y puedan desarrollar sus potencialidades.[89]

El trabajo colegiado implica un gran esfuerzo de parte de los maestros y el director, ya que en un grupo sólidamente constituido se exponen puntos de vista diferentes, hay que aprender a escuchar, a negociar, para construir un verdadero trabajo colegiado que no se quede en una simulación.

La cultura de trabajo colegiado es difícil de adoptar, debido a que requiere que los profesores primeramente tengan voluntad de trabajar unidos, también porque implica un amplio conocimiento y respeto entre los miembros del grupo. Cuando en una escuela sus docentes han llegado a construir un clima de unión, ayuda y respeto, resulta evidente en todos los aspectos de la vida de la institución.[90]

Trabajar en colegiado implica un trabajo participativo, de corresponsabilidad donde las decisiones no son producto de una sola persona en la escuela, ya sea un maestro o el director; sino que están impulsadas por un grupo de maestros que necesitan contar con el apoyo de la dirección, para crear las condiciones que favorezcan que más profesores se sumen a esta forma de trabajo.

En un estudio realizado por Nias y otros investigadores en Inglaterra en 1989, descubrieron que lo que caracteriza a las escuelas que trabajan en equipo no es su organización formal, ni sus reuniones, sino el tipo de relación que se establece

---

[89] Frecuentemente se utilizan trabajo colegiado y trabajo en equipo como términos sinónimos; sin embargo el trabajo en equipo está orientado a la división de tareas en pro de un objetivo, no es necesario el acuerdo entre los integrantes basta con sacar adelante la tarea.
Debido a que en el idioma inglés no existe un término para referirse al trabajo colegiado, en los textos escritos en este idioma sí se utilizan los términos trabajo colegiado y trabajo en equipo de manera sinónima.
En este trabajo vamos a considerar trabajo colegiado y trabajo en equipo de manera sinónima.

[90] La buena relación entre los miembros de un grupo se deja ver en su manera de conversar, en el interés y la consideración que manifiestan en su trato.

entre sus maestros, en el trato entre profesores se basa en el apoyo y la confianza cuando entre ellos se dan gestos, chistes y miradas de simpatía y complicidad.[91]

En una cultura de trabajo colegiado los profesores no buscan protegerse ni defenderse, lo que hacen es compartir y discutir para ayudar y respaldar a los demás, incluyendo el ser tolerantes ante las diferencias de sus compañeros. En el auténtico trabajo colegiado los maestros tienen voz propia, y a su vez, ellos corresponden trabajando, con empeño y compromiso.[92]

Trabajar en colegiado implica que existan acuerdos derivados del diálogo y la construcción colectiva.

> Trabajar en equipo no significa que todos sean iguales ni estén ocupados confirmándose los unos a los otros que nada puede ocurrir. Esto enerva. Tienes que contar con personalidades e ideas diferentes para animar a las otras personas, pero esto se puede hacer sin agresión[93]

La posibilidad de crear una cultura de trabajo colegiado va a depender en gran medida de la organización y gestión de la institución. Algunos directores como cabeza de la escuela van a decidir qué hacer, cómo, cuándo; sin permitir que los maestros aporten sus ideas y den a conocer abiertamente sus puntos de vista.

Lo que actualmente buscamos es una nueva forma de gestión, basada en una organización más democrática en la que se favorezca que los profesores decidan, discutan y propongan.

En el colegio Abraham Lincon el director técnico es quien toma las decisiones que después se comunican a los maestros. Los profesores de esta escuela trabajan a nivel de equipo cuando el director les informa al grupo de docentes acerca de las comisiones que tienen a su cargo y ellos ya saben con quién les toca trabajar.

---

[91] NIAS, J., Southworth. (1989).*Staff Relationships in the Primary School* en FULLAN, Michael y HARGREAVES, Andy. (1996*). La escuela que queremos* Buenos Aires. Amorrourtu. p. 88.

[92] FULLAN Michael y HARGREAVES Andy. (1996). *La escuela que queremos*. Buenos Aires. Amorrortu. p.86-87.

[93] *Ibidem*. p. 91.

Esto propicia que la actividad se realice más por obligación, aunque bajo estas condiciones los maestros son capaces de dialogar y llegar a acuerdos para realizar juntos el trabajo encomendado.

Cabe señalar que en esta escuela se habla de trabajo en equipo pensando en las comisiones y en los espacios de reunión mensual de los maestros que son las juntas de Consejo Técnico; fuera de estos momentos como ya lo indiqué cada maestro se mueve desde su individualidad sin hacer mayores comentarios sobre su trabajo salvo en charlas con sus compañeros.

En el colegio Abraham Lincon desde el ciclo escolar 2003-2004 se ha comenzado a considerar la importancia y necesidad de que los maestros trabajen en colegiado y los primeros intentos aún incipientes se están realizando durante los tiempos asignados a las juntas de Consejo Técnico.

3.5.1 El Consejo Técnico (CT)

El Consejo técnico es producto del Reglamento Interior de Trabajo de las Escuelas Primarias de la República Mexicana que señala que todas las escuelas con más de cuatro maestros deben reunirse en una junta llamada de Consejo Técnico cuya función debe a ser consultiva para auxiliar a la dirección del plantel.[94]

El artículo 13 del mismo Reglamento, define “la competencia” propia del Consejo para estudiar asuntos relacionados con la elaboración de planes de trabajo, métodos de enseñanza, problemas de disciplina escolar, evaluación de resultados e iniciativas labores que tengan por objeto la superación de la acción educativa, escolar y extraescolar[95]

El C T tiene tres características importantes:

---

[94] EZPELETA, Justa. (1993). *Sobre las funciones del consejo técnico: eficacia pedagógica y estructura de poder en la escuela primaria.* México. Departamento de Investigaciones Educativas Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional. p. 3.
[95] *Ibidem*. p.13

- Es formal porque está reglamentado
- Es colegiado porque convoca a toda la planta docente
- Tiene el propósito de intercambiar ideas sobre asuntos relacionados con la enseñanza.

Los espacios de reunión de maestros anteriormente eran de carácter mayormente informativo, y si bien esta práctica continúa en algunas escuelas. Actualmente se busca que los maestros puedan opinar y con su experiencia enriquezcan y mejoren a sus escuelas.

Uno de los propósitos más importantes de este espacio es el destinado a la formación de maestros, ya que en los CT se reúnen los docentes se pueden reunir para comentar juntos sus inquietudes, que muchas ocasiones son las mismas.

Como señalan Fierro y Rojo "Las reflexiones de los maestros muestran interés porque el CT promueva este espacio de apoyo entre colegas. Saben que ningún otro espacio de la vida escolar cumple esta función."[96]

"Que sea una fuente de consulta, una ocasión para hablar de los problemas del aula, una oportunidad para pedir ayuda."[97]

Esto nos lleva a pensar que la mejora escolar no es producto del trabajo de un día sino que es un proceso continúo y permanente .

> La mejora escolar está centrada en promover y desarrollar la capacidad de la escuela para la reflexión y la resolución de problemas... La mejora escolar, por lo tanto, debe exceder la perspectiva del aula, en el sentido de que cualquier esfuerzo encaminado exclusivamente a mejorar las condiciones de aprendizaje de una clase concreta, no se incluiría en la denominación de mejora escolar. Esta tampoco recoge las actividades aisladas de formación de profesores adscritos individualmente. La mejora escolar es un proceso cuidadosamente planeado y

[96] *Ibidem*. p.10
[97] *Ibidem.* p.10

gestionado que se desarrolla en el tiempo y que centra su atención en los niveles institucional y de aula de forma conjunta.[98]

Razón por la que la escuela puede ser una constante fuente de aprendizaje para los maestros, una de estas vertientes es la que proviene de la práctica y su trabajo diario con los alumnos.

Otro propósito del Consejo Técnico es el apoyo para mejorar la organización y gestión de la escuela porque tanto el director como los maestros requieren de tiempo para hacer ajustes en la organización escolar y un buen momento es cuando están todos reunidos.

A continuación voy a mencionar brevemente cómo se dan las reuniones de consejo técnico en el colegio Abraham Lincon.

3.5.2 Los profesores del colegio Abraham Lincon ante el CT

En el colegio Abraham Lincon las reuniones de Consejo Técnico se caracterizan por ser formales y seguir un orden del día previamente programado por el director y la coordinadora, quines se encargan de establecer el contenido de estas reuniones; teoricamente con la finalidad de contar con el tiempo suficiente para tratar todos los asuntos que ellos consideran prioritarios.

La dirección técnica de la escuela desea que el Consejo Técnico se convierta en un espacio que favorezca aspectos como: el diálogo, la integración, la colaboración entre pares y el sentido de pertenencia hacia la escuela; sin embargo esto aún es un proyecto que todavía no se logra concretar.

Otro propósito de las juntas de Consejo Técnico, es lograr una mejora escolar, encaminada al desarrollo de la institución en el sentido de que la escuela sea

[98] GRANADO. op.cit. p. 36.

cada vez más capaz de enfrentar sus retos es decir, que ante las situaciones conflictivas los docentes primeramente reconozcan que los problemas no son individuales sino de todos, que hay que exponerlos, dialogar, escuchar para entre todos encontrar la mejor solución a los conflictos o problemáticas.

En este sentido se pretende que la institución sea capaz de ofrecer soluciones y alternativas a las situaciones que se originan, sin esperar que la solución les venga el exterior; sino propiciarla desde dentro de la escuela. Esta situación implica también aprender de los errores.

"Una institución cerrada al aprendizaje, hermética con las interrogantes, asentada en las rutinas, repetirá de forma inevitable sus errores, no aprenderá"[99]

Como una alternativa para favorecer el aprendizaje dentro de la institución, el director técnico ha considerado, que es importante la participación de los maestros en las juntas de CT, los profesores están convencidos que sus aportaciones para estas reuniones son importantes; razón por la que los maestros se organizan para exponer sus problemas, sus puntos de vista sobre decisiones a tomar para que de esta forma sean escuchados.

Las reuniones de Consejo Técnico se organizan de manera que al principio se traten los temas que la SEP les pide abordar, posteriormente se tratan los asuntos concernientes a la escuela y ahí es donde los maestros presentan una clase, las orientadoras abordan temáticas relacionadas con la adolescencia y finalmente se discuten los asuntos generales.

Los asuntos relacionados con la escuela son con el propósito que entre profesores se compartan algunas estrategias didácticas. En cada reunión algunos maestros se ponen de acuerdo para presentar temas,[100] de esta forma los profesores

[99] SANTOS, Guerra Miguel. (2002). *La escuela que aprende*. Madrid. Morata. p. 16
[100] La exposición de temas consiste en que los maestros den una clase para que sus compañeros les retroalimenten y así mejorar en su práctica.

aprenden de sus compañeros sobre lo que les ha servido y de ser posible lo adaptan para sus clases. El Departamento de Orientación Educativa también participa exponiendo temas sobre el conocimiento de la adolescencia, ya que algunos profesores no tienen una formación pedagógica y son ellos quienes requieren de mayor apoyo en su trabajo con los adolescentes.

Estos espacios son breves, sin embargo se logra que durante estas juntas algunos maestros expresan problemas de diversa índole (disciplina, aprovechamiento, comprensión de los temas, etc.). Los maestros escuchan a sus compañeros y les ofrecen opiniones; el director técnico da seguimiento a las situaciones que lo requieran.

Algunos asuntos tratados durante una junta se pueden retomar en la siguiente. Se da continuidad a los temas que se considera deben ser conocidos por todo el personal. Anteriormente en la escuela no había seguimiento de los temas, en muchas ocasiones se planteaban los problemas, pero ya no se exponía la solución, privando a algunos maestros formarse a través de las experiencias de sus compañeros.

Sin embargo, a pesar de que la escuela Abraham Lincon trata de favorecer que los maestros tengan en el Consejo Técnico un espacio de formación, aún no logra que realmente todos los maestros participen y discutan sus puntos de vista, sin embargo existe un gran avance.

La SEP también interviene en estas reuniones señalando anualmente algunas temáticas que los maestros deben trabajar. Por ejemplo en la zona escolar a la que pertenece el colegio Abraham Lincon, la SEP estableció que durante el ciclo escolar 2003-2004 se promovieran técnicas para que los alumnos contaran con más técnicas de la escritura[101].

[101] El propósito que la SEP señaló para que se promovieran técnicas de escritura, es que la mayoría de las asignaturas, los maestros dictan apuntes durante sus clases, sin promover otras alternativas que pudieran resultar más significativas para sus alumnos.

La propuesta estaba estructurada de manera que durante el ciclo escolar, en los CT los directores iban a capacitar a los maestros en recursos para que promovieran en sus alumnos el uso de diversas técnicas escritas.[102]

Esta iniciativa desde el comienzo del ciclo escolar fue bien recibida por los docentes; quienes se manifestaron optimistas por los aportes que estas técnicas de expresión escrita iban a traer para sus clases. Sin embargo estaban conscientes que su incorporación iba a requerir de su constante supervisión y apoyo.[103]

El hecho de que durante las reuniones los maestros llevaran a la práctica estas técnicas de expresión escrita resultó un tanto inconveniente, pues los profesores argumentaban que perdían tiempo valioso de discusión sobre los alumnos, su desempeño, etc.

Quitar espacio al diálogo de maestros y al trabajo colegiado debilita la de por si frágil costumbre de trabajo en equipo de maestros y no favorece a que los docentes puedan compartir sus experiencias. Si bien la escuela está teniendo una respuesta favorable de los maestros, aún hay mucho camino por recorrer y de no consolidar una sólida cultura de trabajo colegiado, ésta puede perderse.

Además de la formación desde la institución, existen las alternativas para que los maestros desde fuera de la escuela puedan continuar con su formación, a través de algunas universidades y de algunas instituciones que ofrecen talleres y estudios a nivel posgrado.

---

[102] En cada junta de CT los maestros iban a recibir información de cómo aplicar cuestionarios, líneas de tiempo, folletos, resumen, formación de argumentos, cartas, cuadros sinópticos, cuadros comparativos, cuento, etc.

[103] Los maestros del colegioAbraham Lincon incorporaron algunas técnicas a sus clases, las asignaturas que más se sumaron a este proyecto fueron: Español, Historia, Geografía, Biología, Formación Cívica y Etica y Física.

3.6 Opciones externas a la escuela que apoyan a la formación docente

La formación docente también se puede llevar a cabo fuera de la escuela, a través de cursos, diplomados, talleres, seminarios, etc. por ello existen diversas alternativas para que profesores tanto dentro del sector público como del sector privado puedan continuar con su formación.

Algunas de las alternativas del sector público son las ofrecidas a través de los Centros de Maestros que ofrecen Cursos Nacionales de Actualización (CNA) , cursos estatales, cursos breves, talleres, etc., para que los docentes de educación básica acudan y se les apoye para resolver sus dificultades de manera gratuita. También existen los TGA (Talleres generales de actualización) que realizan los profesores de la República Mexicana la semana previa al inicio del ciclo escolar.

En relación a esto los profesores del colegio Abraham Lincon asisten a los TGA antes de iniciar el ciclo escolar por ser de carácter obligatorio, sin embargo por razones de tiempo y preferencia personal no acuden a los centros de maestros.

Algunas editoriales e instituciones privadas ofrecen alternativas de formación continúa a los maestros; como son las universidades: La Salle, Iberoamericana, Anahúac, el ILCE, entre otras. Estas universidades cuentan con programas destinados especialmente a los docentes de educación básica en el área didáctica, psicopedagógica y como apoyo a la organización y gestión.

La formación ofrecida en estas universidades es a través de cursos, diplomados, talleres, conferencias, maestrías, cursos, etc. en horarios cómodos para que los maestros puedan asistir; sin embargo tienen la desventaja de que el costo es

elevado para los profesores que trabajan en instituciones pequeñas y sobre todo que son el sostén de una familia.

Para que los cursos propuestos desde el exterior de la escuela sean útiles a los maestros, se deberán cumplir dos aspectos importantes. El primero que los maestros realicen una revisión crítica sobre su práctica, el otro aspecto que debe de cumplirse es que los maestros logren identificar el valor formativo que para ellos en su contexto traerán los conocimientos y experiencias adquiridas.[104]

> La formación permanente del profesorado en ejercicio es, principalmente, de carácter procesual y metodológico; es decir entre las características necesarias para promover el cambio en la cultura profesional del profesorado, debe hacerse hincapié, sobre todo, en los procesos didácticos, metodologías de investigación, proyectos, observación y diagnóstico de los procesos educativos, estrategias contextualizadas de intervención didáctica, comunicación, toma de decisiones , análisis de la interacción humana en el proceso educativo y análisis de las instituciones educativas.[105]

En este capítulo hablamos de la formación permanente de maestros, de cómo desde su trabajo, si los profesores actúan de forma reflexiva, analítica y propositiva constituye la mayor riqueza en su proceso de formación continúa.

El colegio Abraham Lincon está dando sus primeros pasos para hacer trabajo colegiado con los profesores. En este momento no podemos afirmar que sus maestros trabajan verdaderamente en conjunto, tampoco podemos asegurar que la institución provee las condiciones organizativas y materiales para que sus maestros trabajen unidos.

Sin embargo existe la intención y voluntad de parte de los maestros y la dirección por ser cada vez mas analíticos y por hacer de sus reuniones, especialmente la de CT un espacio de construcción entre pares, poco a poco han ido superando el

---

[104] El valor de los cursos es el que los maestros les otorguen; en ocasiones hay cursos muy bien diseñados; sin embargo no son útiles para todos los profesores únicamente para un sector espcí
[105] IMBERNÓN. Op cit. p. 84.

carácter de junta informativa y paulatinamente estas juntas se han convertido en espacios de diálogo entre profesores.

Para concluir este capítulo, quiero señalar que la formación permanente del maestro es un proceso que dura toda la vida, que requiere de profesionales de la educación dispuestos a mejorar individualmente y a contribuir para que su escuela y los compañeros logren mejorar cada día.

El colegio Abraham Lincon es un ejemplo de cómo una institución busca lograr que poco a poco los maestros se formen desde la escuela; no ha sido fácil ni para la dirección ni para los maestros, ya que implica que se modifiquen esquemas establecidos (el director dice qué se hace y los maestros lo hacen) lo que ahora se pretende es que los profesores sean más propositivos y el director escuche a sus maestros y participe junto con ellos en la construcción de saberes.

Conclusiones

Realizar este trabajo sobre la formación permanente de maestros a través del estudio de caso de una escuela particular me lleva a reflexionar en torno algunos aspectos que a continuación señalo.

Primeramente quiero decir que el estudio sobre los maestros en las escuelas particulares es muy limitado en general y sobre todo en relación a la formación permanente de profesores; es por lo tanto el sector de las escuelas privadas un terreno poco atendido.

Considero necesario que las escuela particulares sean estudiadas, ya que constituyen una fuente de trabajo importante para muchos maestros. En diversas ocasiones los profesores que laboran en estas escuelas son quienes tienen más obstáculos para continuar formándose, ya que cada escuela maneja políticas propias en las que a veces no se contempla de manera significativa la formación de maestros.

Primeramente quiero señalar que el trabajo diario dentro de una institución es tan amplio y la docencia una actividad tan demandante que a partir de esta premisa me baso para considerar que debe existir un continúo trabajo colegiado entre maestros para que mediante este trabajo el grupo de maestros busque conjuntamente soluciones a los problemas académicos y de conducta que enfrentan los alumnos

Este trabajo me ayudó a reflexionar en torno a las posibilidades reales con las que cuentan los docentes para formarse. En principio pensaba que la formación solo podía darse desde propuestas externas y no contemplaba a la institución como espacio de formación; sin embargo observo que por diversos motivos que pueden

ser: económicos, familiares, labores, etc. los profesores más que contemplar formarse desde cursos fuera de la escuela han visto en la institución un espacio de enorme riqueza formativa.

Los maestros tienen en sus manos la opción de que sus experiencias se conviertan en una valiosa fuente de formación, los profesores tienen el reto de que sus vivencias en la escuela sean más que anécdotas que contarse durante los descansos u horas libres. Las experiencias deben sistematizarse para obtener de ellas conocimientos.

Propiciar que los maestros reflexionen en torno a su práctica docente en su centro de trabajo significa que los docentes puedan crear dentro de sus escuelas espacios de diálogo, sobre las problemáticas que enfrentan en un clima de ***escucha, respeto y compromiso***.

Es necesario que entre pares exista la disponibilidad de escuchar lo que sus compañeros tengan que decir en relación a su práctica; una escuela en la que los maestros y la dirección dialogan, escuchan y reflexionan sobre sus problemas se convierte en un espacio de aprendizaje. En el colegio Abraham Lincon los maestros están trabajando en este aspecto.

Un clima de respeto es vital en un equipo de trabajo, en la escuela éste se refiere a que los maestros escuchen puntos de vista de sus compañeros, que no critiquen a quienes aún no tengan mucha experiencia, ni pensar que ellos no puedan realizar aportaciones valiosas a la institución; de igual manera que los maestros noveles no deben asumir que los docentes experimentados no puedan tener ideas frescas y creativas. En este aspecto los maestros del colegio Abraham Lincon respetan las ideas y propuestas de otros profesores, dan su opinión y tratan de conciliar sus puntos de vista.

El compromiso es otro elemento de que debe existir en un equipo de trabajo, se pueden crear propuestas, planes, etc. que para llevarse a cabo requieren de la responsabilidad compartida para llevar la tarea a término, proponerse salir adelante aún en medio de las dificultades, para no decaer en la convicción de sacar adelante un proyecto.

En una escuela donde existen condiciones de escucha, respeto y compromiso; se favorece el análisis, la reflexión en torno a la práctica, la construcción de proyectos, la búsqueda de soluciones para sus problemas, etc. Esto es complejo ya que implica que los profesores tengan una actitud de disponibilidad., lo que muchas veces es muy difícil porque los maestros no tienen la cultura de trabajo colegiado; además hay casos en que los profesores tienen otro trabajo, son padres de familia y terminan su jornada laboral para incorporarse a las tareas domésticas.

Lograr que en la escuela exista un equipo de profesores integrados también dependerá del tipo de relación que exista entre los maestros. En el colegio Abraham Lincon podemos hablar de un ambiente cordial de trabajo. Sin embargo aunque pareciera que todos se llevan muy bien existen relaciones de competencia, comunicación superficial y poca o nula empatía hacia los compañeros.

Este trabajo me llevó a descubrir que dentro de la convivencia cotidiana de los maestros en el colegio Abraham Lincon existe competencia entre algunos profesores que llevan más tiempo de trabajar en la institución. Esta competencia es porque los maestros quieren subir su status y prestigio en la escuela, lo que implica que sean reconocidos por las autoridades de la institución, sus compañeros, padres de familia y alumnos.

Esta competencia se convierte en un obstáculo para que la escuela sea un espacio de formación porque los maestros con más años de experiencia se

ocupan de mostrar que ellos desempeñan muy bien su trabajo, interesándose más en sus asuntos particulares, y por ende limitando su atención a los problemas que puedan enfrentar sus compañeros.

Adoptar la cultura de trabajo colegiado implica que se promueva la ayuda entre maestros; se debe hacer todo lo posible por romper con el clima de soledad, de aislamiento, donde cada maestro afronta sus retos desde su aula sin compartir sus retos, logros y problemáticas. En el colegio Abraham Lincon los maestros están trabajando en este aspecto, poco a poco están logrando crear durante sus reuniones de Consejo Técnico un ambiente de escucha y aprendizaje entre compañeros.

Actualmente se está buscando promover que los días de reunión de Consejo Técnico se conviertan en espacios para que los maestros realicen trabajo de análisis; considero que no nada más mensualmente deben propiciarse estos espacios; ya que la cultura de trabajo colegiado se aprende día con día. En relación al colegio Abraham Lincon podemos decir que maestros están dando los primeros pasos para lograr un clima de trabajo colegiado en el que los profesores se escuchan, se respetan y se tienen confianza.

También considero que la imposición generalizada por parte de la SEP designar temáticas para los CT ha obstaculizado el trabajo colegiado, ya que ha dispuesto que durante el CT los maestros trabajen sobre algunas técnicas para la mejora de la escritura; situación que ha robado atención a los asuntos que más preocupan e interesan a la escuela. No quiero decir que la propuesta de la SEP sea inútil, es valioso que alumnos y maestros se fortalezcan en sus técnicas de escritura; sin embargo el CT fue establecido con el propósito de que los maestros discutan sobre los asuntos que más preocupan a la escuela.

El papel jugado por el CT para la formación de maestros es sin duda cada vez más significativo para la escuela aunque la práctica diaria también representa una

fuente de formación. Por esto es muy importante que los maestros experimentados, con varios años de trabajar en la institución, tengan la disponibilidad de apoyar a quienes recién se incorporan a la escuela, los docentes noveles requieren de un maestro que les guíe, escuche sus dificultades, miedos, planes, etc.

El acompañamiento y apoyo para los docentes noveles es muy necesario porque como ya lo indicaba Imbernón hay un shock cuando se ingresa a la práctica; es por lo tanto un momento de dificultades para los profesores noveles; donde el apoyo de sus compañeros puede marcar la diferencia entre aprender a trabajar en equipo o aislarse en su aula.

En esta escuela se carece de una política que acompañe a los profesores que ingresan durante su proceso de adaptación a la institución y más que en su mayoría ingresan docentes noveles que requieren de mayor atención de parte de la dirección y los demás maestros. Es por eso que la formación docente también va a depender del tipo de organización y gestión que tiene la escuela, porque desde ahí se van a crear espacios, apoyar y sostener en la realización de proyectos.

No se pretende en la escuela que el director diseñe programas de formación permanente de maestros en la institución, sino que sea un respaldo para los profesores, que establezca condiciones propicias para el análisis colegiado. En la escuela de la que hablamos el director que propicia que los maestros decidan y construyan saberes por sí solos, aún falta camino por recorrer. El director está al pendiente de lo que sucede en la escuela, respeta las opiniones y criterios de los maestros sin imponerles que se hagan las cosas como él quiere.

Otro aspecto a considerar de este estudio es el haber trabajo el nivel secundaria, ya que es un nivel particularmente difícil por la edad de los alumnos y como lo expuse por el perfil profesional de los maestros, quienes tienen que impartir

diversas asignaturas sobretodo los que tienen licenciatura en pedagogía que imparten desde Español hasta Historia y Geografía, son profesores que preparan clase para varias materias lo cual si bien puede ser interesante, también representa un mayor peso laboral.

Este trabajo busca ser una pequeña aportación para que nos asomemos a ver lo que sucede con la formación permanente de maestros en las escuelas particulares y que contribuya a fortalecer, ya que en nuestro país cada vez se abren más institutos en los que se asume que la SEP supervisa, sin embargo aunque la escuela cumpla con los lineamientos oficiales la educación no va a mejorar si los maestros no cambian y no son ellos los primeros en promover su desarrollo.

Bibliografía

1. ANZALDÚA Arce, Raúl . (1997). *Los imaginarios de la formación docente*, en Revista Pedagogía. Vol.11, núm.3. México, UPN

2.ANZALDÚA Arce, Raúl y RAMÍREZ Grajeda , Beatriz. (2002). *Formación y tendencias educativas*. México. Universidad Autónoma Metropolitana

3. BONALS, Joan. (2000). *El trabajo en equipo del profesorado*. Barcelona. Graó.

4. CLAUDE Pauvert, Jean .(1994). *¿Qué formación para los maestros*?. Madrid. UNESCO.

5. DAVINI, Ma. Cristina. (1995). *La formación docente en cuestión política y pedagogía*. Buenos Aires. Paidós

6. EZPELETA, Justa. (1993). *Sobre las funciones del consejo técnico: eficacia pedagógica y estructura de poder en la escuela primaria* , México. Departamento de investigaciones Educativas Centro de investigación y de Estudios avanzados del Instituto Politécnico Nacional.

7. FERRERES, Vicente e IMBERNÓN, Francisco. (1999). *Formación y actualización para la función pedagógica*. Barcelona. Síntesis.

8. FIERRO Cecilia y ROJO Susana. (1994). *El Consejo Técnico un encuentro de maestros*. México. Libros del Rincón SEP.

9.FIERRO, Cecilia y otras. (1995).*Transformando la práctica docente. Una propuesta basada en la investigación-acción.* México. Paidós.

10. FRIGEIRO, Graciela. (1992 *). Las instituciones educativas cara y ceca/ elementos para su gestión*. Buenos Aires. Troquel.

8. FULLAN Michael y HARGREAVES Andy. (1996). *La escuela que queremos*. Buenos Aires. Amorrourtu .

11. GRANADO Alonso, Cristina. (1997). *La formación en centros: mucho mas que una modalidad de formación permanente*. Madrid,. Eos .

12. IMBERNÓN, Francisco. (1997). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado: hacia una nueva cultura profesional*. Barcelona. Grao.

13. MERCADO Ruth y ROCKWELL Elsie. (1986). *La escuela lugar de trabajo docente*. México. DIE/CINVESTAV/IPN.

14.OCDE-CERI. (1985). *La formación de profesores en ejercicio. Condición de cambio en la escuela*. Madrid. Narcea.

15. PASTRANA, Leonor Eloina. (1997).*Organización, dirección y gestión en la escuela primaria: un estudio de caso desde la perspectiva etnográfica*, México. IPN; Centro de Investigación y de Estudios Avanzados, Departamento de investigaciones, Educati.

16. RODRIGUEZ López, José Maria. (1995). *Formación de profesores y prácticas de enseñanza .* Huelva, Universidad de Huelva.

17. SANDOVAL Flores, Etelvina. (2000). La trama de la escuela secundaria: institución, relaciones y saberes. México D.F. UPN.

18. SANTOS Guerra, Miguel. (2002). *La escuela que aprende*. Madrid. Morata.

19. WOODS, Peter. (1989). *La escuela por dentro. La etnografía en la investigación educativa.* Barcelona. Paidós.

20.TLASECA Ponce, Marta Elba. (2001). *El saber de los maestros en la formación docente.* México. UPN.