

SECRETARIA DE EDUCACION PÚBLICA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

---

UNIDAD U.P.N. 142

TLAQUEPAQUE



**“LA FORMACIÓN DEL DOCENTE;  
UNA TAREA INCONCLUSA”**

**TESIS**  
PARA OBTENER EL GRADO  
DE MAESTRIA EN DESARROLLO EDUCATIVO  
VIA MEDIOS.

PRESENTA:

MARIA YOLANDA DIAZ PUENTE

TLAQUEPAQUE, JAL.

AGOSTO DEL 2006

## INDICE

### INTRODUCCION

#### CAPITULO I ACERCAMIENTO AL OBJETO DE ESTUDIO

A). Planteamiento del problema	9
Haciendo un poco de historia...	9
El porqué de la problemática estudiada	12
El cómo de la investigación	13
El para qué... y el qué se investiga	15
B). Justificación	20
C). Objetivos de la investigación	24
D). Supuestos en la investigación	24

#### CAPITULO II METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

A). Modelo de investigación	26
B). Los sujetos involucrados y los criterios de selección	34
C). Técnicas, para la recolección de la información.	36
D). La sistematización	37

#### CAPITULO III EL COLEGIO TECNICO DEL SECTOR 13

A). Qué significado tiene la tarea de asesoramiento	40
Las actitudes y dificultades	41
La tarea del asesor	44
Consideraciones acerca del como aprenden los maestros	46
Capacidades que son primordiales en los docentes	53
B). Los supervisores de zona, su función	56
Retos y compromisos para el desempeño de la función	56

#### CAPITULO IV LOS HALLAZGOS

A). El sector Educativo No. 13 de Educación Primaria	61
Las escuelas	62
B). La función Directiva en el Sector 13 F	64
Los directores de escuela, su función y su importancia.	66
Los directores y sus acciones de capacitación y/o formación	68
Les gustaría que los maestros fueran...	69
C). Los docentes del Sector 13	70
La participación de los docentes en los cursos o sesiones de actualización (una autoevaluación)	72
Temáticas necesarias para abordarse en los cursos o talleres de actualización.	73
Los cursos... opinan los maestros	75
Los materiales de apoyo al docente y su utilización	76
A qué atribuyen el rezago educativo, los docentes	76
D). El docente, la docencia y otros conceptos	78

El docente y el concepto de si mismo.	80
La docencia y otras profesiones	82
La docencia en el contexto de la globalización.	83
Cómo juzgan el trabajo que realizan.	85
Cuáles son las principales exigencias de los padres de familia	85
Acciones del maestro	89
Dificultades que han enfrentado durante su trabajo docente	90
El tiempo libre de los docentes	91
E). La formación y el concepto que de ella tienen	92
Contenidos relevantes para la formación docente	93
Lo memorable de la práctica docente	95
F). Clase, Género y Edad del Profesorado	97
La docencia y el género	98
La docencia y la edad	100
G). La función de la escuela	101
Que esperan de sus alumnos al finalizar el ciclo escolar.	103
Enseñanza y aprendizaje	104
CAPITULO V OTRAS OPCIONES Y ESPACIOS DE FORMACION	
CONTINUA	
A). Los Talleres Generales de Actualización	107
B). Las necesidades de formación de los docentes	109
C). El consejo técnico un espacio de actualización	111
CAPITULO V EL PROGRAMA NACIONAL PARA LA	
ACTUALIZACION PERMANENTE DE LOS MAESTROS DE	
EDUCACIÓN BASICA EN SERVICIO	
A). El Pronap, sus objetivos, propósitos, características...	116
B). Acercar la actualización a la escuela	120
A manera de conclusión	125
APENDICES	127
BIBLIOGRAFIA	154

## INTRODUCCION

La labor de los docentes es de por sí interesante y compleja, y en esa complejidad reside la importancia de acercarnos a ella para conocerla y poder actuar sobre la práctica y transformarla imprimiendo cambios que favorezcan la mejora de lo que hacemos, en esta misión asumimos un rol diferente; de investigador, pero cuántos de nosotros estamos dispuestos a asumir el reto que en ocasiones se presenta como infinito y soberbio.

La investigación que se presenta proviene directamente del ámbito cotidiano de trabajo, de ahí que “La formación del docente; una tarea inconclusa,” se convierta en manifestación de búsqueda, explicación y crítica ante la necesidad apremiante que el desarrollo de la educación impone; es un desafío que le corresponde no sólo al maestro. Como integrante de un equipo de asesoría es una preocupación que va creciendo conforme vas descubriendo que las acciones que se realizan no han logrado impactar en la práctica de los docentes; no se han cumplido los propósitos para los que fuimos constituidos, como Equipo de Asesores Técnicos Pedagógicos del Sector 13 Federalizado de Educación Primaria.

La investigación ha permitido explicar los factores que de una u otra forma determinan la formación del docente del sector 13, primeramente revelar quiénes somos los implicados en este proceso formativo y cuál es nuestra función en la educación; así como valorar lo que se ha realizado para favorecer la formación, con la intención a futuro de reajustar las acciones, interpretando de manera confiable y válida las demandas de asesoría a partir de reconocer la problemática que enfrentan los supervisores, directivos, asesores y docentes del sector 13.

Lo anterior permitió hacer conciencia; de que la formación no es solamente un concepto, es un proceso en que los docentes van entrando a partir de sus necesidades, y del deseo profundo de mejorar lo que se hace para convertirnos en Profesionales de nuestra práctica.

Para profesionalizar nuestro actuar; investigar lo que hacemos es un buen inicio, creo que quienes ejercen una función semejante a la nuestra en más de una ocasión habrán problematizado su práctica. Por este motivo es muy gratificante ofrecer por medio de esta investigación; una visión integral de la formación del docente del sector 13 F; al lector que interesado decida adentrarse en ella; considerando, además; que como tarea inconclusa habrá situaciones que pudieron escaparse, pero lo que usted si encontrará es: primeramente un acercamiento al objeto de estudio, con la intención de ubicarlo en la temática con un poco de historia, dónde se detalla el qué, el porqué, el para qué, y el cómo de la investigación, este último apartado de manera breve; puesto que será desarrollado en el siguiente capítulo.

La metodología de investigación utilizada, se define y puntualiza en respuesta al cómo y con qué se investiga; considerando a la investigación cualitativa y de esta el enfoque etnográfico, que redescubre la realidad que se presenta en el contexto de la problemática; dónde se le cuestiona a través de la aplicación de las técnicas recomendadas, dándole validez y confiabilidad a las interpretaciones y descripciones producto de la sistematización de las informaciones vertidas por los sujetos entrevistados; todo ello nos lleva al conocimiento del objeto de estudio; la formación del docente del sector 13; además se puntualizan los criterios de selección que justifican a los sujetos investigados.

Es importante que el lector se familiarice con la tarea que se realiza al interior de un Consejo Técnico de Sector con esta intención se recapitula lo realizado en el colegio del Sector 13 esto implica; dimensionar la función

de asesoría, las dificultades, y las creencias acerca de cómo aprende el docente, desentrañando las posibles vinculaciones en una tarea común; el acompañamiento pedagógico de los docentes, por parte de asesores y Supervisores de zona, en las tareas que cada uno realiza, para favorecer el elevar los índices de aprovechamiento de los alumnos, generando con ello la cultura de rendición de cuentas a la que se somete nuestro desempeño cotidiano; convirtiéndonos en Profesionales de lo que hacemos.

Posteriormente se especifican los hallazgos generados en la investigación de campo, que propició el interrogar la práctica de docentes y directores de escuela, se cuestiona al fenómeno en su totalidad, mediante ejes de análisis que sirven al estudio de la problemática; el sector, la función directiva, los docentes, la docencia, la formación y la función de la escuela, asociando las representaciones en el discurso de los investigados, mediante el análisis y la interpretación para integrar lo resultado en explicaciones y descripciones; que nos permitan comprender el objeto de estudio en toda su amplitud, en razón de ello se hace una contrastación con algunos aportes teóricos; esta sin ser exhaustiva toca los puntos esenciales abordados por los investigados,

No obstante se reconoce la importancia de recurrir a lo establecido por la política educativa vigente, para revisar el conocimiento y utilización de las opciones que ofrece el Sistema Educativo Nacional, como vías o mecanismos para la formación continua de los docentes y de quienes formamos parte de esta prestigiosa tarea, para quien profesionaliza su actuar, la formación continua no supone la acumulación sin sentido de conocimientos, sino la posibilidad de transformar las prácticas educativas a favor del aprendizaje de los alumnos; ya que finalmente son ellos los depositarios de las innovaciones que se hagan al interior de la práctica

Lo vivido durante la investigación permite más que concluir, afinar lo que ambicionamos en otros trayectos de investigación, dejando aún, una tarea inconclusa, la formación del docente, ya que es una labor interminable, que al igual que la investigación nunca finaliza, porque en la medida que vamos conociendo, conocemos qué ignoramos, la educación no se estanca, aunque se vea influenciada por infinidad de situaciones que retrasan y que nos indican que se deben promover mecanismos de ayuda que propicien esta búsqueda hacia el desarrollo profesional de quien educa.

Conviene hacer una precisión importante en el sentido de reivindicar la tarea del docente, se convierte en un compromiso ante quienes poseen un espíritu profesional invaluable porque dan lo mejor de si mismos, y anteponen su trabajo a sus necesidades personales, han hecho de su servicio una profesión digna; una misión de vida, porque la interacción generada al conocer su trabajo permite valorar los esfuerzos de quienes en colectivo piensan, reflexionan, experimentan y proponen formas para transformar su trabajo. Maestros, dispuestos a afrontar los retos, luchando contra aquellas adversidades que proliferan en nuestro medio, limitando el actuar de quienes desean innovar, enfrentando obstáculos a su creatividad.

Fue posible la realización de esta investigación gracias a las participaciones de los sujetos investigados, además del apoyo y aportaciones de mis compañeros y asesores de maestría, del asesor o tutor de tesis; y por supuesto con la ayuda insustituible de las compañeras de trabajo. Además de las contribuciones y observaciones críticas que se obtuvieron durante la asistencia y participación en foros de investigación que la UPN organizó.

Es justo agradecer a todos aquellos que deliberadamente o no participaron de esta investigación, habrá algunas explicaciones que no agraden, pero hemos de considerar que surgen de una realidad investigada y como tal no

debe escandalizarnos, no sería ético disfrazar los resultados ya que al descubrir las simulaciones, incongruencias e inconsistencias de lo que se realiza permitirá mejorar la calidad de lo que hacemos. Espero que las controversias que puedan surgir. Fructifiquen en nuevas líneas de investigación.

## CAPITULO I ACERCAMIENTO AL OBJETO DE ESTUDIO

*"No hay viento favorable para el que no sabe donde va "*  
Séneca

### A). Planteamiento del problema

#### Haciendo un poco de historia...

La preocupación por brindar una educación de calidad en los centros educativos resurgió en los comienzos de la década pasada, ya que ha sido el eje de la crítica que desde distintos sectores de la sociedad, se le ha formulado al sistema educativo mexicano, colocándola como el objetivo principal de cuantas políticas educativas se plantean.

Era necesario hacer conciencia del deterioro en que se estaba sumergiendo a la educación, para ello se programaron acciones que rescataran propuestas de mejora que la sociedad demandaba. Surge así en el Estado de Jalisco en agosto de 1991 la convocatoria para la conformación de los Equipos técnicos Pedagógicos de Sector que se crearon como parte del proyecto de la política educativa de reformar y modernizar a la educación.

Esta modernización requería en esa época del manejo de nuevas metodologías y concepciones teóricas de la enseñanza por parte de los docentes, ante la problemática que se presentaba y la dificultad que significaba contratar profesionales que se dedicaran a la actualización y capacitación del magisterio, se decide comisionar a docentes en servicio que tuvieran mínimo cinco años de antigüedad en el servicio y cómo perfil académico el grado de licenciatura.

De esta manera nacen los asesores técnicos de sector como enlace principal entre la reformulación de materiales que estaba sufriendo la educación y los docentes; es decir como responsables de apoyar y hacer accesibles a los docentes la cultura pedagógica que daba sustento a las reformulaciones planteadas. Para ello se nos impartieron una serie de cursos donde se conocían los proyectos que se manejaban por parte del equipo técnico estatal, posteriormente se recibieron las orientaciones sobre los nuevos materiales educativos y los enfoques teóricos y metodológicos en los cuales se fundamentaban los cambios implementados en los nuevos materiales educativos, nuestra tarea se iniciaba y la meta principal: mejorar los resultados educativos a través de la capacitación y/o actualización de los docentes, como vías que generarían la formación que se requiere.

Esta situación interna del país, coincidía con tendencias internacionales, por modernizar la educación, fundamentalmente las de tercer mundo, en el cuaderno Fortalecimiento del papel del maestro editado por la SEP (1997) se plantea como la UNESCO abordaba de varias maneras “ la crisis mundial de la educación” y buscaba ofrecer solución a ellas.

A este respecto los ministros de Educación reunidos en la (CIE) Conferencia Internacional de Educación del 30 de septiembre al 05 de octubre de 1996, en Ginebra Suiza en la declaración número 2; se manifiestan decididos a:

*2 Elaborar y poner en práctica políticas integradas que tiendan a atraer y mantener en la profesión docente a hombres y mujeres motivados y competentes; reformar la formación inicial y en el empleo para ponerlas al servicio de los nuevos desafíos de la educación; adoptar medidas que favorezcan la innovación educativa; reforzar la autonomía profesional y el sentido de responsabilidad de los docentes, y mejorar sus condiciones de trabajo;*

Para ello en esta reunión se comprometen los países miembros de la UNESCO (SEP, 1997) que en las acciones que se adopten en materia

educativa se inspiraran en las recomendaciones que para este efecto se adoptaron en esta conferencia Internacional de Educación,

Recomendaciones:

1. *Contratación de docentes: atraer a la docencia a los jóvenes más competentes.*
2. *Formación inicial: mejorar la articulación de la formación inicial con las exigencias de una actividad profesional innovadora.*
3. *Formación en el servicio: derecho, pero también obligación de todo el personal educativo.*
4. *Participación de los docentes y otros agentes en el proceso de transformación de la educación: autonomía y responsabilidad.*
5. *Los docentes y los actores asociados en el proceso educativo: la educación, responsabilidad de todos.*
6. *Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación: al servicio del mejoramiento de la calidad de la educación para todos.*
7. *La promoción del profesionalismo, como estrategia para mejorar la situación y las condiciones de trabajo de los docentes.*
8. *Solidaridad con los docentes que trabajan en situaciones difíciles.*
9. *La cooperación regional e internacional: un instrumento para promover la movilidad y la competencia de los docentes.*

Nuestro país no ha cumplido con los compromisos asumidos, pero si ha tomado en cuenta estas recomendaciones, al diseñar las reformas que han ido transformando poco a poco la educación; la formación inicial al reformar los planes y programas de las Escuelas formadoras de docentes; y la formación en el servicio a través de los mecanismos de actualización diseñados y que se ofrecen a los docentes en las opciones de formación continua.

la 3ª. Recomendación precisa; que la formación en el servicio es un derecho pero también es una obligación; representa una disyuntiva, que como profesionales, debemos comprometernos a vivir, es una necesidad que debe ser cubierta por quienes diseñan y planifican la política educativa. Por lo que hemos situado nuestra problemática en el proceso de la formación docente que se genera en el servicio de la profesión.

### **El porqué de la problemática estudiada**

Cuando los resultados educativos no son satisfactorios se tiende a buscar las causas, se justifica encontrando las respuestas en factores externos tales como la nutrición o el nivel socioeconómico de los niños, ante estos factores es poco lo que el docente puede realizar; por el contrario estos problemas fácilmente atribuidos a los niños se deben en realidad a las distintas formas como los profesores entienden los propósitos educativos y los traducen al trabajar con sus alumnos.

Las causas que influyen en los resultados educativos se pueden buscar en el aula, en las formas de enseñanza y en la organización y funcionamiento de la escuela, ya que es precisamente en estos ámbitos donde los docentes podemos intervenir.

Quienes nos interesamos del fenómeno educativo; hemos sido testigos de una serie de cambios en diferentes áreas educativas, que a su vez han generado que los docentes nos veamos inmersos en tareas de actualización y capacitación que anteriormente no habían sido consideradas como prioritarias, además se ha dotado al docente de materiales educativos de apoyo (ficheros y libros del maestro) cuyo propósito principal es facilitar el trabajo docente, atendiendo con esto la formación que todo profesional debe generar en la práctica diaria, así explicamos el binomio indispensable para la formación: actualización-capacitación; actualización en el sentido de reajustar lo que el docente ya conoce y aplica; capacitación como la preparación que requiere el docente; estas tareas se ven influidas por el contexto donde desarrollamos nuestra práctica.

“Al interior del sistema educativo se ha tomado conciencia de que la explosión de los presupuestos y la inflación de los programas no ha sido seguida por una elevación proporcional de los niveles reales de formación” (Perrenoud: 2003). La inversión no corresponde a los niveles de calidad

deseados, se sigue enseñando igual que hace veinte o treinta años, con los correspondientes resultados. La utilización de la escuela aumenta, pero la formación no se desarrolla al mismo ritmo.

El Sector No. 13 de Educación Primaria del subsistema Federalizado en el cual como lo he tratado de explicar realizo mi función docente y en el que hemos situado nuestro objeto de estudio, no ha quedado al margen de la implementación de estrategias para mejorar lo que se hace al interior de las escuelas. El avance del Plan de Desarrollo Institucional del Sector 13 (2004-2010) ha generado que nos veamos inmersos en un proceso de formación continúa y permanente, para alcanzar la meta principal: Generar procesos de mejoramiento continuo en la organización y funcionamiento de las escuelas adscritas al Sector Educativo; involucrando a todos los actores en un proceso de transformación y mejora en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje escolar. Se han equivocado las estrategias, por lo que al cuestionar la realidad, surge el interés por interpretar qué es lo que sucede, en el ámbito de trabajo.

### **El cómo de la investigación**

Si la transformación de las instituciones educativas es un asunto que nos compete a todos los involucrados en la tarea educativa, necesitamos conocer los puntos de vista, de docentes, directivos y asesores; para ello se siguió el proceso de investigación que nos recomienda la metodología cualitativa, o paradigma cualitativo, que presenta como rasgo fundamental, en opinión del profesor de la Universidad de Michigan, F. Erickson, el tener como criterio básico de validación “los significados inmediatos y situaciones de las acciones, tal y como los define el punto de vista de los actores que en ellas intervienen”, dejando la tarea de interpretación al sujeto que investiga.(Fernández Pérez, 1995, p. 146)

Es por ello que este autor (F. Erikson) prefiere hablar de investigación interpretativa, entre otras razones, dice, porque el término investigación “cualitativa”, dada su oposición semántica de contraste con el término “cuantitativa”, puede sugerir, lo cual es incorrecto, que la investigación cualitativa no utiliza instrumentos de cuantificación, que comparte con la investigación convencional, experimental o quasi-experimental.

Se realizaron estudios etnográficos, cuya caracterización sintética toma el autor (Fernández: 1995) de Goetz y Lecompte, a través de los siguientes definidores esenciales:

a) Se recogen datos fenomenológicos que representan la visión del mundo de los sujetos, de modo que sus constructos sirvan para estructurar la investigación; la formación docente como fenómeno social, se interroga, se observa y se examina a los implicados en la investigación, interpretando los datos recogidos que al estructurarse son el producto de la investigación.

b) La estrategia de investigación es empírica y naturalista, con datos de primera mano obtenidos de la observación directa; se investigó a los docentes, asesores y directivos en sus experiencias de formación, trasladándose al campo mismo de la acción didáctica, que permite observar los fenómenos tal y como suceden, para ello utilizamos la experiencia que se ha tenido en otros ámbitos de investigación.

c) Es una investigación holística, es decir, se trata de elaborar descripciones del fenómeno en su totalidad y dentro de sus variados contextos para generar posteriormente las complejas redes de interrelaciones causa-efecto que rigen el comportamiento; esta característica es quizá la más enriquecedora porque te permite conocer la formación del docente en toda su amplitud y complejidad mediante la interacción con los sujetos

investigados, conforme vas conociendo el objeto de estudio van surgiendo nuevas líneas e interrogantes que no pueden dejar de considerarse.

d) Es una investigación técnicamente multimodal, ecléctica, que recurre a una gran variedad de técnicas para recoger la gran cantidad de datos de que nutre sus inferencias. Creo que en todo investigador, surge la inquietud por comparar lo que pueden aportar los teóricos de la investigación acerca del enfoque elegido, tratando de despejar las incógnitas que aparecen acerca de la conveniencia de utilizar tal o cual técnica, que puedan arrojar más luz sobre lo que se estudia.

### **El para qué... y el qué se investiga**

La formación del docente se presenta como un proceso dinámico y evolutivo del docente, pues integra los aspectos que le van permitiendo evolucionar, transformar e innovar su desarrollo profesional, al expresar una actitud de constante aprendizaje; proceso formativo que se legitima al contribuir significativamente a ello.

El proceso de formación permanente de los docentes como lo plantea Imbernón (1998) es muy diversificado debido a que los contextos presentan diferentes problemáticas de aprendizaje que los obligan a buscar maneras diferentes para solucionarlas y con ello satisfacer las necesidades de aprendizaje

Respecto a la formación docente el mismo Imbernón destaca tres líneas o ejes para el fortalecimiento profesional:

1. Reflexionar sobre la misma práctica, comprenderla, interpretarla e intervenirla.
2. Intercambiar experiencias, actualizarse oportunamente y someterse a confrontaciones en los campos de intervención educativa
3. Potenciar el desarrollo profesional en y para la transformación educativa mediante el trabajo colaborativo.

La prioridad de formar a los docentes es prepararlos de manera permanente, técnica y metodológicamente para que consigan comprender sus responsabilidades laborales de accionar procesos de enseñanza, que produzcan aprendizajes de calidad, utilizando las herramientas intelectuales y prácticas metodológicas que la formación continua le proporciona constantemente (Zeichner; 2003)

Si la preparación del docente es la prioridad para la formación tendremos que investigar todas las situaciones que tienen relación con ella; por lo tanto es importante revisar en donde reside la problemática del porqué no se generan estos procesos de formación demandados, existe la permanencia y la asistencia a los cursos-talleres de actualización que se programan, los docentes conocen sus materiales educativos, regresan a la cotidianidad de su aula, y tropiezan con el primer problema, al querer utilizar los materiales no les funciona lo planeado, requieren más esfuerzo de su parte por lo que optan por lo más sencillo seguir trabajando como ellos saben adaptando los materiales que tienen a su alcance. No se genera un aprendizaje por parte del docente-estudiante, qué es lo que se debe reestructurar.

Resultó necesario investigar para explicarnos lo que sucede con aquellos docentes que no leen, y no conocen los materiales y mucho menos los trabajan como lo sugiere el Plan de Estudios, docentes que no asisten a los cursos y talleres de actualización, o si asisten no le dan la importancia requerida.....

Existen entre los docentes, afirmaciones que dejan ver un resentimiento hacia los cursos que la SEP implementa, una rebeldía que impiden su aprovechamiento e interés, conocer la razón de esa rebeldía, no para divulgarla; sino para darle tratamiento. Sin embargo encontramos honrosas

excepciones docentes ávidos de cursos para aplicar a sus clases diarias por lo que nos preguntamos qué caracteriza a estos docentes, porqué se dan estas diferencias, considero trascendente haber conversado con aquellos docentes, que preocupados por conocer y prepararse mejor profesionalmente, asisten a círculos de estudio, a los cursos y talleres, tratan de mejorar su práctica, aplican nuevas estrategias didácticas y trabajan con una actitud innovadora ante los grandes retos para lograr una mejor calidad educativa. La tarea fue averiguar, cómo se reflejan en la práctica educativa, todos esos elementos que van conformando esa compleja actividad y que de alguna manera definen el estilo de cada docente en el aula.

En el conocimiento del contexto se rescataron los perfiles profesionales, la antigüedad, y nivel de carrera magisterial de quienes integran el sector 13, se incluyó la investigación de datos relevantes como la organización de las escuelas y sus necesidades materiales; se obtuvieron por medio de técnicas cuantitativas; pero el tratamiento de la información se realizó bajo el enfoque cualitativo rescatándose elementos que fundamentaron las explicaciones e interpretaciones resultantes.

La formación del docente, una tarea inconclusa; constituye una de las preocupaciones fundamentales tanto en mi desempeño como Asesor Técnico Pedagógico de sector como en la presente investigación puesto que la formación permanente ha sido la vía desde la que más decisivamente se ha tratado de influir positivamente en el desempeño de los agentes que participan en la tarea educativa.

Si bien se ha analizado esta noción, necesitamos partir del acuerdo de que educación y formación no son palabras sinónimas., más bien se señalaría como incluyente una de la otra. (Pasillas: 1992), analiza el término con el propósito de identificar los rasgos que constituyen dicha actividad como una modalidad particular de configuración del hombre. Una persona cubre

distintas etapas de su educación, pero no todas ellas constituyen formación; no toda la educación proporcionada a alguien tiene el mismo impacto, el mismo valor o significado, de todas las experiencias o influencias educativas, nosotros mismos tendemos a asignarles una posición privilegiada a algunos saberse y a todas las experiencias que conducen a ellos, se les reserva el nombre de formación.

Es identificar los momentos que han contribuido más contundentemente a un moldeamiento y además es un reconocimiento, es decir, desde el momento actual, hacemos un análisis que destaca lo que particularmente nos apoyó para estar en un lugar específico y de alguna manera singular dentro de un campo.

Esta formación tiene que surgir precisamente en el proceso enseñanza-aprendizaje que es una tarea compleja que requiere de tomar en cuenta las necesidades y diferencias de los alumnos y que el profesor se vea a sí mismo como un verdadero profesional que emplea la investigación en su práctica, vínculo para el mejoramiento educativo, como eje rector de la formación que todo profesional realiza durante su quehacer cotidiano. ¿Qué es lo que impide al docente actuar de esta manera, está en sus manos superarlo o que es lo que subyace detrás de su práctica?

Se precisa la utilización de una definición que incluya las actividades educativas y de formación que realizan los profesores, directivos y asesores técnicos-pedagógicos de Educación Primaria, después de su formación inicial, que tienden a mejorar su conocimiento, destrezas, habilidades y actitudes profesionales para poder educar a los niños más eficazmente, las denominaremos tareas de asesoramiento, algunos autores las designan como acompañamiento.

Para realizar la tarea investigativa existieron interrogantes que a su vez guiaron la construcción de las unidades de análisis, esto con el afán de proporcionar referentes válidos y confiables dado la metodología que se aplica; porque sucede que cuando tenemos una cuestión por interpretar no estamos tranquilos y sondeamos nuestro contexto en la búsqueda de explicaciones.

- ¿Cuáles son las principales problemáticas que tiene el maestro, y atendiendo a estas problemáticas cuáles son sus demandas de formación?
- ¿Se fortalece la práctica con la formación; que es lo que sucede, con el conocimiento que los maestros supuestamente obtienen durante su formación; y porqué se parte de un supuesto?
- ¿Qué requiere el docente para desarrollar la vocación y sensibilización por su trabajo?
- ¿Qué concepto tiene el docente de: sí mismo, su misión, su profesión y cómo influye todo lo anterior en la problemática abordada?
- ¿Qué necesidades de capacitación técnico-pedagógica manifiestan los docentes frente a grupo y cómo deben estructurarse los cursos para que realmente interesen al maestro y se proyecten a su práctica?
- ¿Cómo hemos aprovechado las opciones de formación continua que las instituciones educativas nos ofrecen?
- ¿Cuáles son las dificultades y/o limitantes que los asesores de zona enfrentan para multiplicar y dar seguimiento a los cursos-taller que se implementan en el sector como resultado del Plan Anual de Trabajo?
- ¿Cuál ha sido mi trascendencia como integrante de un equipo de apoyo técnico-pedagógico, qué hemos hecho y que hemos dejado de hacer?

- ¿Quiénes somos los asesores, cuál es nuestra misión, que dificultades enfrentamos y como influye la formación académica que se posee?
- ¿Cuál es el papel que han desempeñado los directivos del sector en esta tarea de formación, que se debe reajustar?

Estas interrogantes fundamentaron los ejes de investigación que al darles cumplimiento se convierten en la organización que siguió la estructuración de los resultados de la investigación:

- ✓ El conocimiento del contexto, en donde se ubica la investigación.
- ✓ Los antecedentes teóricos o estado de la cuestión que dan sustento al aparato crítico de la problemática estudiada.
- ✓ La formación docente y la conceptualización que por parte de los implicados en el proceso se tiene, así como el trayecto de la formación que se ha vivido en el sector.
- ✓ Las necesidades de formación, de los docentes y asesores técnicos, y la reorientación a las estrategias que se han seguido para su tratamiento.
- ✓ El conocimiento de lo que el sistema educativo nacional ofrece para la formación a través de la política educativa vigente.

## **B). Justificación**

Por lo que he tratado de explicar en párrafos anteriores, en la educación primaria existen un sinnúmero de problemáticas que merecen detenernos a repensar sobre lo que sucede y lo que no sucede en el aula, pero esta reflexión va más allá y se convierte en una tarea de investigación; herramienta que debe ser utilizada para conocer que es lo que realmente

está sucediendo en la formación del docente que no, nos permite acceder a los niveles de calidad que se pretenden.

A pesar de haberse iniciado desde 1991 un proceso de actualización no se refleja en los índices de aprovechamiento, deserción y reprobación, del sector 13, pero existen explicaciones que nos detallan el porqué, pero se vacila en dar crédito y nos sorprende, escuchar las razones, atendiendo las opiniones de los implicados en el problema, se valoraran las acciones que se proyectan y que está a nuestro alcance controlarlas.

Durante mi trayectoria académica he analizado la práctica educativa, más no, cómo se da la formación del docente, de aquí parte pues esa necesidad y esa importancia del objeto de investigación, porque el docente es un adulto en formación, con características y estilos de aprendizaje que difieren de un niño, pero con la misma necesidad por aprender y tal vez con más conciencia de esta necesidad, aunque no lo manifieste.

El asesoramiento es la tarea más importante de un asesor, no es una tarea fácil por la multiplicidad de acciones que se deben de emprender y por el abordamiento de una diversidad de problemas que hay que ayudar a resolver, sin embargo la pretensión de la investigación es colaborar con el equipo de trabajo y disminuir esa brecha que se ve tan marcada entre las escuelas que presentan más eficacia y las que todavía están en el proceso de lograrla.

Se investiga la formación de los docentes, porque es una problemática que tiene relación con lo que cotidianamente se hace en la función que desempeño, atender la formación de los docentes del sector, es decir investigo porque se pretende explicar quiénes somos y qué hacemos, con que contamos, qué queremos hacia dónde vamos, a quien atendemos, que nos demandan - que es lo prioritario- que requiere cambiar para mejorar, así

como el revisar en que forma el contexto de las escuelas influye la tarea de formación.

Toda empresa para elevar la calidad de lo que se realiza, prepara a sus trabajadores en el ánimo de elevar las cualidades en el desempeño de lo que realiza, en esto se invierte con la intención de mejorar lo que se hace. En Educación se ha invertido pero no ha rendido los frutos esperados, por lo que tendrá que reorientarse lo planeado para elevar los niveles de calidad de lo que hacemos; no obstante que el sector no cuenta con recursos económicos para las tareas proyectadas, ya es desgastante a la economía de los asesores, considerando que no se cuenta con un rubro que sufrague estos gastos que merman el sueldo de los asesores, no hay viáticos, esto es una limitante para el desempeño eficaz de la tarea.

La formación de los docentes es un proceso cuyos frutos o resultados no los veremos a corto plazo, sin embargo es posible hacer una valoración del significado que los programas han tenido para el desempeño laboral de los docentes del sector 13 esto nos permitirá la evaluación y el seguimiento de lo proyectado para contribuir a elevar las condiciones de actualización de los docentes para que la atención a los alumnos se realice de forma más adecuada.

La formación del docente es un compromiso personal, pero no aislado ya que en esta formación confluyen las acciones de directivos, supervisores y autoridades educativas. La investigación, representa una oportunidad de acercarnos al estudio de los facilitadores de la formación de los maestros; sus aciertos, sus conocimientos, sus dificultades al multiplicar los asesores de zona los cursos y valorar la trascendencia de lo realizado hasta ahora por cada uno de los implicados.

La formación de los educadores es un campo donde el trabajo de investigación es urgente e incierto porque las acciones emprendidas se presentan desvinculadas de lo que los docentes requieren, mediante el conocimiento del objeto de estudio se podrá reorientar una ruta que integre la formación con las demandas y necesidades sentidas de los docentes.

La situación detectada nos conduce a reconocer que el consejo técnico de sector, requiere de una actualización que permita atender las demandas de asesoría eficazmente traduciéndose a su vez en un proceso formativo. Es necesario constituir un colegio de asesores con el perfil de competencias adecuadas; para cumplir con la función de acompañamiento en la mejora de la calidad educativa, razón principal de la investigación.

Existen condiciones en que los docentes no pueden aportar sus recursos para solucionar las problemáticas, como el mejorar la infraestructura y mantenimiento de las escuelas, pero la capacidad intelectual que cada docente posee es insustituible para la formación, solamente se requiere de estar conciente de la necesidad de actualizarse, y de conocer los puntos débiles, haciendo la valoración del proceso de formación a través de la reflexión; mecanismo eficaz para el desarrollo profesional de los docentes.

Por último creo que no sería ético plantear una problemática ajena a lo que se realiza, requiero de mejorar lo que hago a través de la formación académica que recibí y esta investigación representa una manera eficaz de mejorar mi tarea; el trabajo de investigación es necesario para fortalecer la formación del docente; puesto que el deber ser del trabajo docente esta documentado en Planes y Programas, libros de texto y otros documentos normativos, la práctica docente real se reconoce a través de la investigación.

### **C). Objetivos de la investigación**

- Identificar mediante el análisis y la reflexión de los aspectos investigados situaciones a mejorar para establecer líneas de acción tendientes a fortalecer la formación de los docentes.
- Conocer la demanda de necesidades de formación de los docentes que nos permitirá construir una ruta pertinente para su tratamiento.
- Recuperar ideas y opiniones para mejorar los programas de formación que se diseñan en el colegiado del sector
- Investigar los aspectos que favorecen o limitan personal o profesionalmente nuestra labor como asesores.
- Valorar a través de los indicadores planteados en la investigación la eficacia de los procesos utilizados para la formación de los docentes del sector educativo 13.

### **D). Supuestos en la investigación**

- El quehacer del docente así como de los asesores y directivos se ve plagado de acciones no sustantivas que se catalogan como prioritarias y urgentes y se atienden privilegiando entrega y llenado de documentación , trámites burocráticos, atención a los requerimientos de otras dependencias SSA, DIF, IFE, etc., así como la atención a festejos, campanas, concursos y/o convocatorias, comisiones y obligaciones sindicales, que consume el tiempo libre del docente dejándolo en la imposibilidad de ocupar su tiempo libre en tareas de actualización, que fortalezcan la formación
- Un vínculo necesario para la formación, es la docencia-investigación que permitirá el desarrollo profesional de los docentes investigadores de su propia práctica y que ello se convierta en un proceso didáctico de construcción de conocimiento en el aula y para el aula ya que permite la

reorganización del pensamiento y por consecuencia del trabajo del docente.

- En nosotros como docentes existen modelos de enseñanza muy arraigados y por lo tanto resistentes al cambio, que se convierten en un freno a las actividades de actualización y capacitación que viven los docentes.
- La formación recibida en las normales o instituciones de formación inicial de los docentes en servicio no se relacionan adecuadamente con los requerimientos y demandas actuales de la sociedad.
- Una gran cantidad de docentes del sector 13, no están acostumbrados a la preparación continua y permanente, no existe interés por profesionalizar su práctica.
- No existe conciencia en Directivos de la función que les corresponde realizar en la formación del colectivo escolar. Se requiere de transformar el desempeño de Directivos y asesores, encauzándolos hacia el asesoramiento del docente.
- Los cursos de actualización y/o actualización impulsan al docente en su formación, si embargo Coexiste un supuesto entre los docentes; que para que un curso interese debe tener valor (puntos escalafonarios), que de ellos nace el interés, por cursarlo.

## CAPITULO II

### METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

*Observar la coherencia de la docencia implica concebirla metodológicamente, es decir concebirla, describirla, observarla...*  
Bazdresch

#### **A). Modelo de investigación**

La metodología de la investigación, puede definirse como el proceso de transformación de la realidad en datos aprehensibles y cognoscibles, que buscan volver inteligible un objeto de estudio. (Mejía y Sandoval: 1999) Son los procedimientos que se siguen en la búsqueda de entendimiento de la realidad investigada, entendiendo que la tarea de quien investiga es la de observar, describir, e interpretar el mundo social, para poder captar las incoherencias del campo problemático investigado; ya que los datos no están dados es necesario construirlos, captando la incongruencia, la contradicción y las pautas culturales que orientan la vida cotidiana.

Convengo con Mejía y Sandoval (1999) al afirmar que la metodología es un proceso y no un estado de cosas,... es aprendizaje y no respuesta; puesto que una de las competencias principales que se debe reunir como investigador estriba en la capacidad de penetrar hermenéuticamente los puntos de vista de los actores sociales. Es hacer evidente la relación entre el que conoce y el sujeto-objeto que es conocido, es un diálogo en dos posiciones: la mirada interior toma en cuenta las características socioculturales de los actores, la mirada exterior atiende los marcos, mecanismos y disposiciones de regulación y control social.

Es búsqueda y no receta, ya que se irá construyendo paulatinamente conocimiento sobre el "objeto" a través de las técnicas o instrumentos de registro o recolección de datos, por lo que se pueden utilizar técnicas de carácter cualitativo y pese a ello mantener un enfoque cualitativo. Lo que interesa es el tratamiento, la orientación e interpretación que se le da al conocimiento .que genera el aprendizaje de la situación investigada.

Se concibe a la educación como una "realidad" sociocultural y compleja, susceptible de ser interpretada de manera crítica. La investigación se entiende como la posibilidad de interpretar y comprender los fenómenos educativos... siendo a la vez un medio constante de autorreflexión. La investigación cualitativa pretende dar cuenta de significados, actividades, acciones e interacciones cotidianas de distintos sujetos; observados en un contexto específico o en un ámbito de dicho contexto.

El término investigación cualitativa es inminentemente de naturaleza interpretativa y descriptiva, trata de penetrar en el mundo personal de los sujetos estudiados. Se asocia más a métodos tales como la observación, el estudio de casos, la etnografía, las entrevistas abiertas o el análisis narrativo, entre otros.

**La etnografía:** es considerada como un enfoque derivado de la antropología concebido para crear mediante su registro la cultura de los pueblos, es el proceso de descripción densa de la cultura; es interpretativa en dos niveles: se trabaja a partir de las interpretaciones que los propios actores hacen de sus acciones, en un segundo nivel se interpretan a la luz de los supuestos conceptuales; es decir se problematizan. (Rossana Reguillo en Mejía y Sandoval, 1999)

La descripción etnográfica implica la selección de los observables y el diseño de estrategias y ejes de observación, para evitar el riesgo de

convertirla en un texto plagado de detalles irrelevantes, obsesivos e ingenuos. No se basa en el conocimiento documental o bibliográfico de la realidad investigada, no obstante son útiles algunas lecciones teóricas que proporcionen un marco general sobre la situación a investigada.

La etnografía en nuestro país ha adquirido en los últimos años gran importancia, sobre todo en el ámbito de la educación. Proviene de la antropología y de la sociología cualitativa; surgió como una propuesta alternativa a los paradigmas predominantes en investigación derivados principalmente de la sociología cuantitativa y de la psicología experimental. (Reynaga Obregón en Mejía y Sandoval: 1999).

La práctica de la etnografía tiene un carácter flexible y requiere de una constante elaboración de la información, a diferencia de otras perspectivas de investigación en las cuales la terminación de un paso posibilita el acceso al siguiente; la observación el análisis y la interpretación se dan de manera simultánea, se confronta teoría contra lo documentado empíricamente, se reinterpreta, y así se va construyendo el sentido de la indagación y de los conceptos con los que se inicio.

Sonia Reynaga; no concibe hacer etnografía sin dar cuenta de un contexto específico, es un trabajo *in situ*. El proceso se percibe como inicialmente inductivo pero en su desarrollo se convierte en un proceso dialéctico, se caracteriza por ser constructiva, se construye el sentido, no se descubre. Es generativa y reconoce que el elemento subjetivo permea todo el proceso metodológico y principalmente la cotidianidad en los procesos de interacción.

Nos recomienda que para hacer etnografía es indispensable tener en cuenta los siguientes elementos, que intervienen a lo largo de su desarrollo:

- a) Interesarse por una situación problemática o un tema susceptible de problematizarse.
- b) Negociación de acceso, actividades que se efectúan con el fin de tener acceso, entrada o cabida en el ámbito de interés y con los sujetos involucrados en ese ámbito.
- c) Implicación del investigador. Reconocer que el investigador modificará en mayor o menor medida, las situaciones por observar, sobre todo al inicio de la indagación.
- d) Considerar que en todo proceso de indagación existen informantes clave, ya sea por su experiencia o por su conocimiento, a éstos no sólo hay que observarlos sino contemplarlos como susceptibles de ser entrevistados.
- e) Hacer etnografía implica comprender los acontecimientos en términos de significados.
- f) La metodología etnográfica parte de una descripción que se confrontará con un marco teórico y una construcción interpretativa.

**La observación:** Consiste en el examen atento que un sujeto realiza sobre otro u otros sujetos, o sobre determinados objetos y hechos, para llegar al conocimiento profundo de los mismos (Casanova: 1998). Considerada como la mayor fuente de datos que posee la persona; ya que permite penetrar en la vida de los otros, ya sea sujetos o grupos, sin que interfieran las visiones del observador. A este respecto varios autores opinan lo contrario en el sentido de que si influyen en el investigador las prenociones que nos orientan más a evaluar las situaciones que a describirlas (Campechano: 1997)

Convirtiendo al proceso investigativo en un proyecto abierto y autoreflexivo, permitiendo al que observa corregir y sobre todo aprender de y en el proceso. Para generar conocimientos válidos. Se reconocen en ella *tres etapas o fases*:

- ENTRADA: En ella se define el patrón comunicativo o rol del investigador, se establece el acuerdo o permiso entre el investigador y el sujeto investigado,... se puntualiza la tarea y se negocia el consentimiento de los participantes
- ETAPA DE CAMPO: Es la obtención de las notas de campo, la descripción detallada con la ayuda de determinados indicadores y el lenguaje directo de los participantes,... es la producción de lo observado.
- DIARIO DE CAMPO O CIERRE: Contiene las reflexiones y las vivencias registradas para ser utilizadas en contrastaciones posteriores.

#### TIPOS DE OBSERVACION

PARTICIPANTE: El observador se integra al grupo que observa.

PURA O NO PARTICIPANTE: El observador es absolutamente externo al grupo, no se integra al grupo se mantiene al margen de las actuaciones y de las relaciones que se establecen entre sus miembros.

PARTICIPANTE PARCIAL: El observador sin ser integrante del grupo se integra parcialmente, de tal manera que su observación pase desapercibida para los demás.

La observación participante de las reuniones técnicas del sector, permitió la contrastación de las informaciones recogidas por medio de los indicadores de la guía de observación, rescatando aspectos referentes al modo y estrategias de participación de los integrantes del consejo técnico. Se pudieron clarificar algunos aspectos expuestos por algunos asesores técnicos en las entrevistas y hojas de opinión; de las veinticuatro reuniones realizadas solamente se pudieron elaborar los registros o relatorías de ocho reuniones, respetando las fases señaladas por Antonia Casanova se solicitó el permiso, justificando la utilización y pertinencia de la técnica, integrándome a las tareas del colegiado, con un rol diferente.

El instrumento básico de indagación y conocimiento de la institución es la observación de los sucesos o fenómenos que se dan en el ámbito de las instituciones. Esta nos permitirá comprender el significado de los sucesos y la forma en que ellos se relacionan o interactúan. Bazdresch (1998) señala que para enfrentar este tipo de situaciones el docente recurre a su intuición. Conformando un saber práctico que entra en tensión con la teoría, aunque como el mismo refiere; en ocasiones el docente que se forma en su práctica enfrenta situaciones no conocidas o no previstas en la teoría, que es cuando el docente tiene la posibilidad de recurrir a otros recursos personales, adquiriendo una competencia básica aprender de la práctica.

A través de la observación participante realizada, en la multiplicación y coordinación por parte de los asesores técnicos de zona de los cursos taller diseñados en el colegiado; para los docentes visitando cuatro sedes distintas, se rescataron aspectos referentes a la pertinencia de la temática tratada, interés de los docentes, maneras de abordar los contenidos por los asesores de las zonas, actitudes de los directivos (Supervisores de zona y Directores de Escuela).

La conversación con los informantes es vital en el proceso de investigación etnográfica, el etnógrafo trabaja sobre la observación de las prácticas y sobre los discursos a esa conversación se le denomina: **entrevista**, el investigador sostiene una conversación intencionada con el sujeto que investiga; bajo la guía de un cuestionario más o menos estructurado o abierto; se requiere que las preguntas realizadas se ajusten adecuadamente a la situación que se investiga, siendo claras, precisas y objetivas, la observación que realice el entrevistador en el transcurso de la entrevista es importante.

Casanova reconoce tres tipos de entrevistas, que pueden contrastarse con las que señala Rossana Reguillo.

E. INFORMAL: No tiene preparación previa se conoce también como clínica o de generación espontánea de las preguntas. Es un diálogo que se establece entre el entrevistador y el entrevistado; el contenido emerge del propio contexto donde se desarrolla la entrevista. Hay ejes temáticos que se van explorando, no hay propiamente preguntas sino temas, que se manejan de lo general a lo específico.

E. CON GUION O SEMIESTRUCTURADA: Se conoce como no directiva; el investigador lleva temas que va a utilizar de acuerdo a la dinámica y desarrollo de la misma, hay un guión que el entrevistador puede modificar en función de las respuestas y pedirle al informante que reflexione de manera abierta sobre determinados temas.

E. ESTANDARIZADA ESTRUCTURADA: Secuencia de preguntas elaboradas previamente; conforme a su contenido o situación que se investiga, se clasifican en preguntas de experiencia, opinión, sentimientos o vivencias, conocimientos, sensoriales, demográficas y de valores, etc.

Saber conversar cualquiera que sea el tipo de entrevista que se utilice, es una competencia clave en la investigación de carácter cualitativo-subjetivo, requiere de la actualización de facultades humanas como el respeto y la humildad; así como de mostrar disposición abierta a escuchar.

A través de las entrevistas dirigidas a los asesores se rescataron los unidades de análisis para las categorías de asesores, maestro-docente, formación, escuela, estilos de aprendizaje, necesidades de formación, enseñanza. Se diseñaron dos entrevistas estructuradas y se aplicaron a ocho asesores, en momentos diferentes. Para los directivos se aplicaron dos diseños de entrevistas estructuradas, rescatándose aspectos como significación de su función, problemáticas, docentes, necesidades de formación, ninguno de los supervisores mostró objeción alguna para participar, se observó interés en que lo señalado por ellos en las entrevistas, apoyará el trabajo que realizan.

A algunos docentes les entusiasma el ser tomados en cuenta para participar, de la investigación; para ellos se diseñó una entrevista semiestructurada y rescatar conceptualizaciones sobre formación, necesidades, profesión, importancia de su profesión, educación. Únicamente fue posible la aplicación de dos entrevistas a profundidad, o informales, pero esto permitió valorar la riqueza de su aplicación, ya que como su nombre lo indica la conversación fluye más libre, aunque requiere de más tiempo para su aplicación.

Las entrevistas aplicadas, y su posterior sistematización y confrontación permitieron complementar las interpretaciones y descripciones sobre algunos aspectos señalados en las encuestas o cuestionarios aplicados a los asesores, directivos y docentes, que ante la imposibilidad de entrevistar a todos los docentes, fueron aplicados aprovechando algunas reuniones de zona, el contenido de las interrogantes guardaba semejanza con las entrevistas.

Se utilizaron **grupos de discusión** en cuatro ocasiones, como recurso metodológico para la investigación cualitativa, analizando los discursos como producto del grupo, en este proceso el grupo narra, formula y discute acerca de los objetos sociales, desplegando sus visiones y apreciaciones del mundo, se integraron los grupos con un promedio de ocho integrantes, delimitando un relator para cada uno de los grupos de discusión, generando como resultado las relatorías o memorias.

**Relatos o historias de vida:** Método de la sociología cualitativa, es un relato de la experiencia vital de una persona (auto-testimonio); es realizada a personas comunes cuya vivencia existencial da sentido al proceso de investigación. La historia de vida, al igual que la etnografía, es una opción metodológica de índole cualitativa dentro del vasto campo de estudios personales en las ciencias sociales (Reynaga en Mejía y Sandoval, 1999)

La historia de vida consiste en el relato minucioso de la imagen que organiza un individuo de sus acciones y experiencias como sujeto social. Se realizan en primera o tercera persona con base en la investigación directa entre investigador e informante; requiere de una negociación previa para establecer los puntos que interesa rescatar, los informes pueden ser potencialmente útiles en la investigación social, pero vale la pena reflexionar en las críticas que se le han hecho; afirmando que se está frente a una ilusión metodológica, pues algunos de los testimonios aluden a un yo ideal y no necesariamente reflejan una situación verídica. No contempla la totalidad de sucesos y acontecimientos que componen la vida de un sujeto, sino que se concibe como un conjunto de información acerca del sujeto a propósito de un evento o eventos que el propio sujeto identifique como importantes, esto dependerá del sujeto que investiga quien guiara el relato a través de los ejes que interesa conocer.

El uso de este tipo de metodología, si bien es común en algunas disciplinas de las ciencias sociales, en el ámbito educativo en nuestro país tiene una aplicación relativamente reciente. Particularmente se considera una técnica muy útil, porque dándole confianza a la persona, se pueden recuperar aspectos que han formado al docente, y que en ocasiones son tan cotidianos que no se consideran significativos. Se requiere que no se tenga prisa alguna, para no entorpecer los relatos de la persona investigada; además de contar con un espacio y ambiente cómodo, es gratificante observar como abren sus experiencias y las narran con agrado.

### **B). Los sujetos involucrados y los criterios de selección.**

Pertencen al Sector Educativo No. 13 de Educación Primaria del subsistema Federalizado los docentes; sujetos involucrados en el proceso de investigación, pero ante la dificultad que supone el proceso de aplicación y sistematización de los instrumentos a 550 maestros, la observación se trabajo con 128 docentes aproximadamente 30 en cada reunión, se

entregaron 100 encuestas o cuestionarios 50 para cada diseño, rescatándose solamente ochenta para la sistematización, en la aplicación de las entrevistas estructuradas se eligieron docentes de tres zonas escolares diferentes.

En algunos casos los maestros elegidos o que deseaban participar coincidían y se les aplicaron dos instrumentos sin que denotara algún problema; mientras que la aplicación de los instrumentos diseñados para el Consejo Técnico de Sector fue posible a la totalidad de los integrantes; se hizo la aplicación a los Supervisores, Directores de escuela, Asesores técnicos de sector, Asesores técnicos de zona, Asesores técnicos del subsistema estatal que sin pertenecer al sector forman parte del Colegio de Gestión del Programa para Abatir el rezago en la Educación Inicial y Básica.

Fueron varios los criterios considerados al negociar la participación de los informantes; para las entrevistas, la principal era que se mostrara por parte de los sujetos disposición de participar, que se contará con el tiempo suficiente, se tomó en cuenta la actitud que se mostraba en el momento de la invitación; sin embargo para las entrevistas si se consideraron otros criterios, como la antigüedad en el servicio, y el desempeño laboral de cada uno de los implicados, y el fácil acceso a sus lugares de trabajo.

En la aplicación de las encuestas de opinión dado que se aprovecho una reunión técnica de zona; fueron seleccionados los docentes por parte de los asesores de zona, explicándoles primero el propósito del instrumento y recomendándoles la colaboración de aquellos informantes que desearan compartir sus opiniones respecto a las cuestiones planteadas, aún así al momento de recolectar las encuestas en el primer diseño se extraviaron trece y diecisiete en el segundo diseño que fue aplicado en momentos diferentes, se desconocen los motivos.

**C). Técnicas, para la recolección de la información.**

No se respetó el tiempo que se había considerado en el inicio de la investigación, para la recolección de la información, prolongándose el periodo, por lo que se hizo necesario reajustar algunos instrumentos ya elaborados con anterioridad; respetando las técnicas a emplear.

TÉCNICAS	DISEÑOS	PARTICIPANTES	REALIZADAS (TOTAL)
Observación participante	1	Consejo técnico sector	8
O. Participante parcial	1	Docentes de 4 zonas escolares	4
Entrevistas estructuradas	1	Asesores de zona del sector y Asesores de zona, sector estatal	13
		Asesores de sector	2
		A. Estatales de PAREIB	2
Entrevistas estructuradas	1	Supervisores de zona	13
	1	Directores de escuela	15
Encuestas de opinión	2	Docentes de las 10 zonas escolares	37
			43
Entrevistas semiestructuradas	1	Docentes de 3 zonas escolares	8
Entrevistas a profundidad	1	Docentes informantes clave	2
Testimonios y relatos de vida	2	Asesores técnico de sector	2
		Asesores de zona	2
Grupos de discusión	4	Grupos de discusión	4
Formatos para registros de datos	10	Directores de escuela y asesores de zona y sector	11
Análisis estadístico	10	Directores de escuela y asesores de zona y sector	11

**TABLA 1.-** Técnicas empleadas en la recolección de los datos

#### **D). La sistematización**

Considero que el análisis interpretativo, es una de las tareas más delicadas, puesto que la investigación no se agota en el registro de la realidad, los datos "no hablan" se los hace hablar... Revisando a Rossana Reguillo se plantea a la información recabada denominada "corpus general", y se somete a procedimientos de carácter analítico para discriminar aquello que es pertinente y relevante, al material que resulta de esta información que implica toma de decisiones, se le llama "corpus de análisis" que a su vez será sometido a los modelos de investigación seleccionados por su potencia explicativa y por su pertinencia para el objeto de estudio. Esta última etapa es la del momento interpretativo.

La interpretación es el resultado del diálogo entre los supuestos teórico-metodológicos de quien investiga y la realidad observada. Siguiendo a Rossana Reguillo encontramos que: en la investigación operan tres tipos de textos: un primer texto, fruto a su vez de la intertextualidad que el investigador establece con otros autores, en el que se explicitan los conceptos, las categorías, la comprensión de la realidad; un segundo texto es el que corresponde a lo que "respondió" la realidad investigada, interrogada de una manera particular; un tercer texto es la interrelación de los dos anteriores.

En la investigación cualitativa se sigue un proceso inductivo para el manejo de los datos, y en él deben incluirse todos aquellos datos recabados en la observación participante, las entrevistas a profundidad y/o cualitativas, los cuestionarios y/o encuestas, es decir toda la información.

Los investigadores inductivos inician recolectando datos en base de instrumentos abiertos, y a continuación construyen, a partir de las relaciones descubiertas, sus categorías y proposiciones teóricas (Becker, 1958; Kaplan

1964).en la inducción comenzamos con una serie de datos particulares que nos lleven a construir aseveraciones o proposiciones generales.

Una vez que se había recogido la información y a pesar de que ya se había revisado la metodología a emplear la preocupación más constante era acerca de ¿Cuál debería ser el proceso más adecuado para sistematizar los datos sin lesionar la calidad del trabajo? Responder a ella nos lleva a una modalidad de indagación de la manera más adecuada y pertinente.

Las operaciones que implican realizar este proceso, cumpliendo con los requerimientos metodológicos de la sistematización de los datos, son las siguientes cuatro: conceptualizar, categorizar, organizar y estructurar, respetando lo que permitirá hacer una interpretación más certera, y evitar interpretaciones subjetivas, sin evidencia, surgidas de la mera intuición el investigador (Mejía en Sandoval y Mejía:1999)

### CAPITULO III EL COLEGIO TECNICO DEL SECTOR 13

Nadie educa a nadie, cada quien se educa a si mismo,  
junto con la comunidad,  
Freire.

En primer orden presento a los integrantes del colegio técnico del sector, 11 supervisores; 9 supervisores titulares de zona, 1 director encargado de zona y 1 supervisor general de sector; participamos 16 asesores técnicos; 13 asesores de zona y 3 asesores de sector. Haciendo un total de 27 integrantes en el colegio. Se presenta además el grado académico de los integrantes percatándonos que se posee en promedio la licenciatura como preparación profesional.

GRADO ACADEMICO	SUPERVISORES	ASESORES	TOTAL
Maestría	2	1	3
Maestría no titulado	4	2	6
Licenciatura	5	11	16
Licenciatura o UPN pasante		2	2
TOTAL	11	16	27

**TABLA 2.-**Grado Académico de Supervisores y Asesores

Tradicionalmente se ha delegado en el asesor técnico la responsabilidad de la función de asesoría. Se supone falta de habilidades, pero más que esto creo que son las actitudes de quienes detentan el poder de autoridad. Por lo que iniciaremos con las opiniones de los asesores, para posteriormente analizar la información de los cuestionarios de opinión y lo conversado con algunos supervisores.

Una condición importante para mejorar lo que hacemos es reconocer el significado personal de la función que se desempeña, lo que representa una cuestión subjetiva; si consideramos que no podemos verificar hasta que grado se es conciente de la misión que implica el actuar cotidiano, sin embargo al contar con los registros, y otros instrumentos utilizados en las reuniones técnicas de sector y zona, podemos confrontar mínimamente el grado de congruencia entre el decir y el hacer.

### **A). Qué significado tiene la tarea de asesoramiento**

Los asesores del sector 13 consideran que el asesoramiento; es una tarea educativa que implica guiar a los compañeros docentes en su proceso de desarrollo profesional detectando necesidades de actualización y/o capacitación para atenderlos implica además de estar junto al docente en la solución de la problemática que enfrenta. Francisco Imbernom aboga por un modelo de formación en el que el asesor(a) asuma un papel de guía y mediador entre iguales que facilite la reflexión y ayude a generar conocimientos y a encontrar soluciones a los problemas.

Señalan los entrevistados, que para que pueda darse el trabajo de asesoría es indispensable, que en el docente exista, la necesidad por lo que se esta aprendiendo o reaprendiendo. Es decir debe existir alguien capaz de aprender de las interacciones que se dan entre sus compañeros. Por lo que ya se ha analizado podemos recapitular y señalar que la asesoría es el conjunto ordenado de interacciones profesionales entre asesorado y asesor (Docente-Asesor).

Las interacciones entre ambos se efectúan en al ámbito profesional del Docente (Escuela-aula), de ahí que quién se profesionalice se forma. La materia de la asesoría es sobre el quehacer fundamental del docente; la enseñanza y se realiza en función de las necesidades del asesorado que en este caso son los docentes.

Reconocemos en el discurso de los asesores la necesidad de concientizarse de que a partir del asesoramiento el maestro puede crecer profesionalmente, pero como lo menciona (Imbernon:1998) se trata de ver a la formación como un aprendizaje constante, favoreciendo a esta el trabajo de acompañamiento del asesor y del Directivo, de ahí la significación de conocer las actitudes de los asesores a través de las observaciones realizadas, además de conocer cuáles son las dificultades observadas y las que reconocen enfrentan para que el trabajo puede realizarse.

### **Las actitudes y dificultades**

Para contrastar lo señalado con anterioridad, consideramos importante destacar las **actitudes** de los asesores, observándose lo siguiente: en dos de los asesores técnicos observados

- Se encargan de la mayoría de asuntos, dan prioridad a lo administrativo.
- Cuando los asesores de sector coordinan las actividades ellos se apartan o se aíslan,
- Su actitud es a la defensiva ante cualquier ataque de sus compañeros de zona, simulan realizar las actividades que se proponen en el colegio
- No se detecta armonía y confianza para con los maestros de su zona, muestran despotismo al atender a sus compañeros.
- En las reuniones técnicas, existen vicios que no se han podido erradicar, se privilegian otros asuntos
- Se desesperan ante la falta de elementos de los maestros.
- No hay armonía ni confianza con los docentes de la zona
- No cuentan los docentes con los materiales educativos culpando a los maestros por descuido.

En contraparte las otras observaciones realizadas a los asesores presentan actitudes diferentes:

- Interés de los asesores por crear confianza en los maestros.
- Son los únicos responsables de la tarea de asesorar, el supervisor ayuda con lo administrativo.
- Muestran interés en lo que emprenden, rediseñan y reajustan lo que se recomienda en el sector.
- Se verifica el interés por la tarea de asesoría.

Existen **dificultades** que no favorecen la tarea de asesoramiento, entre ellas podemos mencionar algunas situaciones que fueron **observadas** en los grupos de discusión al interior de las reuniones de Consejo Técnico de sector. De la misma manera se pueden destacar aspectos positivos que hacen posible que las reuniones sean dinámicas, y que permiten dar cumplimiento a los propósitos.

- La existencia de enfoques diferentes que sustentan la labor que se realiza, impide que se tengan metas comunes, a esto se ve aunado la falta de compromiso de aquellos asesores y supervisores que no pueden dedicar un minuto más de su tiempo, a los trabajos de asesoría.
- La impuntualidad e inasistencia de los integrantes del colegio, generada por atender asuntos ajenos a su desempeño profesional.
- Falta de liderazgo académico de supervisores que impiden dirigir las actividades de gestión y formación en las zonas.
- Simulación en las acciones que se realizan, se detectan incongruencias entre el decir y el hacer.

Al respecto queda demostrado que los docentes que ascienden a directores, supervisores o jefes de sector en una gran mayoría no cuentan con las capacidades necesarias para desempeñar esos cargos, situación que se agrava al no recibir ningún tipo de capacitación durante sus primeros años como directivos, las prácticas de los directivos en su mayoría están

dedicadas a trámites administrativos, de ahí la renuencia que presentan para encargarse de encauzar la formación de sus docentes

Ahora revisemos **las dificultades** que dicen los asesores enfrentar para el desempeño de la función; una de las principales dificultades enunciadas por la mayoría de los asesores consiste en: La saturación de actividades, sobre todo en el llenado de documentos urgentes, que no dejan realizar la función real de apoyo y acompañamiento, a esto se suma; la distancia de las sedes de las reuniones de colegiado y de la cabecera de zona a los centros de trabajo, para el seguimiento, y cumplimiento cabal de la función para la que se comisiona a los docentes.

Sin embargo para otros la dificultad estriba en aceptar la resistencia de algunos docentes a cambiar su forma tradicional de trabajo, reorientando esta resistencia para la concientización de los maestros en la necesidad de cambiar en su forma de trabajo, no hay tolerancia respecto a las actitudes de los docentes

Antes de ser asesor, se es maestro de grupo y dos de nuestros compañeros asesores, poseen clave de director, se tiene la experiencia y el reconocimiento de los maestros de la zona que se atiende, ello su vez representa un inconveniente para uno de los encuestados que sostiene que su mayor dificultad es: “que algunos compañeros consideran que si el asesor es de la misma zona no es capaz de trabajar con ellos,” en otras ocasiones para evitar estas dificultades, se ha pedido que sean los asesores de sector quienes atiendan los espacios de actualización que se organizan en las zonas.

Hay quien reconoce (a pesar de contar con más de doce años, de experiencia como asesor;) no tener los suficientes conocimientos para cumplir cabalmente con el compromiso de asesorar; en el mismo sentido otro

de los entrevistados menciona como principal dificultad el desconocimiento de metodologías y técnicas además del escaso dominio de materiales de apoyo y de la propuesta multigrado siendo una de las causas para cubrir esta dificultad, la escasez de tiempo para cumplir con la tarea.

Reconocen que en su tarea se debe dar seguimiento a las acciones que se emprenden y que ante el exceso de trabajo administrativos (llenado y entrega de documentos a diversas instituciones), que se atienden no se cumple lo que se planea en su PAT (Plan Anual de Trabajo), la dificultad detectada es consecuencia de que no exista seguimiento a las acciones.

La falta de tiempo es una dificultad enunciada constantemente en el discurso de los docentes-asesores, vinculándolo a otros aspectos como las distancias, los recursos económicos y materiales, limitaciones personales y trabajos no propios de la función pedagógica para la cual fueron comisionados.

### **La tarea del asesor**

Otra situación que interesaba conocer de los asesores es la significación de la tarea que se realiza, organizándose lo expresado de la siguiente manera:

Para una gran mayoría significa **Responsabilidad**; entendiéndose como la posibilidad de contribuir en el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y de aprender de los maestros y los alumnos; para otros la responsabilidad va en el sentido del empeño que se dedica al conocimiento de todos los elementos necesarios para el desempeño del trabajo ya que solo así podemos ser apoyo para los docentes frente a grupo.

Es también **Compromiso**, de asesorar y apoyar a los compañeros a que alcancen un nivel de desempeño de mayor calidad, en cambio el compromiso es entendido como algo que desde que asume la función se

tiene que dar como el tiempo, esfuerzo, compañerismo, humanidad e incluso liderazgo.

La tarea representa un **Reto**; por la actualización a la que ellos se enfrentan para poder cumplir con su tarea de asesoramiento es vista como un reto por el tipo de actividades que deben de realizarse, situaciones que representan obstáculos que necesitan enfrentarse y superarse dado que las funciones a realizar son variadas.

En cambio para otros significa **Satisfacción**; que la obtiene de poder servir a los compañeros en su quehacer educativo, se percibe como el alimento que impulsa el trabajo del asesor, tan desvirtuado por aquellos docentes que desconocen la infinidad de actividades que se deben de cumplir, y que juzgan el trabajo del asesor como algo sencillo de realizar.

Es **Asesoría y apoyo**, porque se requiere para el desarrollo de los diferentes programas educativos y facilitar el desempeño de los docentes en las diversas actividades y sobre todo apoyar en las dificultades que el docente tiene en su desempeño dentro del aula; en cambio para otros asesores su función debe impactar en el trabajo que realiza el docente en el aula porque eso deben ser y quieren ser para los compañeros en cada visita, en cada asesoría, en cada necesidad; apoyo.

Significa también **Acompañamiento**, dado que representa una labor muy interesante que da impulso a la formación de los docentes de la zona, con estrategias, que guíen y faciliten la atención de las necesidades y dificultades. Significa además el propiciar el acercamiento (la comprensión y el entendimiento) de información y de los materiales educativos.

Hubo opiniones que no pudieron ubicarse en las unidades de análisis obtenidas, por ejemplo: Hay quien pregona su función como el encargado de

la logística, es decir recibir y llevar productos de la aplicación de distintos programas y proyectos, para otros es: una carga bastante complicada por el desconocimiento de muchas cosas. El desconocimiento a que hacen referencia puede deberse a su reciente incorporación (septiembre del 2005) al equipo técnico ya que quien cubría estas zonas renunciaron argumentando que las salidas frecuentes eran causa del descuido de su familia, además de los gastos excesivos, uno acepta la invitación concientemente, el otro por el contrario no le quedo otra opción, es recién egresado de la UPN, cuenta con un año en el servicio docente.

### **Consideraciones acerca del como aprenden los maestros**

Otra de las cuestiones que interesaba conocer de los asesores entrevistados era que nos relataran cómo consideraban que aprendían los maestros. Ya que todo educador debe comprender el cómo se aprende, esto permitirá a los asesores adecuar y diversificar las estrategias utilizadas en las reuniones de capacitación y actualización; ya que es indispensable que las interacciones generen aprendizajes en los docentes. Capacidad que todos podemos desarrollar, con diferentes estilos y resultados.

Es preciso que el docente-asesor conozca los estilos o formas de aprendizaje de los maestros; y que utilice estos conocimientos. Para Monereo No hay mayor contradicción en la práctica docente, que sea un formador de formadores quien nos diga como enseñar y no enseñe; como dice que debe hacerse.

Por lo que los cursos-taller que se diseñen para atender la formación de los docentes, tendrán que tomar en cuenta, no sólo las necesidades de formación, sino sobre todo, la forma en que los docentes aprenden, conociendo primeramente como aprende el que dirige, comparando lo revisado con lo sucedido en la formación que se ha recibido.

Los asesores del sector 13 piensan que el aprendizaje de los maestros se da a través de la investigación y la constante actualización, asistiendo a cursos y talleres, a decir de otros el aprendizaje se da mediante el análisis de los materiales, educativos, compartiendo e intercambiando experiencias, con sus compañeros, en las sesiones de asesoría. Catalogan el trabajo en colectivo como un paso lento en el aprendizaje de los maestros pero seguro. Aquí en esta afirmación observó una gran verdad; poco a poco se va haciendo conciencia de la importancia del trabajo colegiado bien dirigido.

Tres de los entrevistados conciben al aprendizaje como un acto consciente que requiere de la reflexión de lo que realizan, Señalaron que para que exista un aprendizaje, se requiere de interiorizar lo que aprendes y hacerlo tuyo a través de un proceso reflexivo que permita lograr la metacognición, situación a la que podemos llegar mediante el cuestionamiento que nos permita descubrir los procesos y estilos de aprendizaje de cada persona.

Una de las principales causas del por qué no mejora la calidad educativa en las escuelas; es que la personas que no han aprendido a reflexionar reflexionando, difícilmente pueden enseñar a reflexionar porque al conocimiento hay que ser capaz de recrearlo en uno mismo y para ello hay que ser capaz de hacerlo de vivirlo.

Los asesores entrevistados, afirman que los docentes aprenden de todo, de sus alumnos, de los padres de familia, de lo que registran, de lo que aprenden en las asesorías, porque para ellos aprender es una cosa y poner en práctica es otra, y que si no practicas lo que aprendes no permites que el maestro llegue a aprender aun más; es decir se aprende a base de poner en conflicto sus conocimientos y experiencias, de conocer más a los niños y su materia de trabajo. Aseguran que la práctica es un requerimiento esencial para verificar el aprendizaje, experimentando la confiabilidad de lo

propuesto en los materiales educativos; en síntesis para estos entrevistados; el aprendizaje se genera poniendo en práctica lo aprendido.

Contrario a lo anterior, hay quien expresa que: la mayoría de los maestros de su zona aprenden del asesor, ya que esperan la participación única (exposición) del asesor, el trabajo en equipos no es satisfactorio para él; existiendo poca respuesta de los maestros en un taller, dando opiniones sólo de su experiencia, (se infiere que para este asesor la práctica no tiene valor si no es acompañada de la teoría).

Los maestros aprenden cotidianamente cosas que no sabían antes, al analizar los procesos de interacción en sus clases identificando pautas o modelos didácticos para proceder después al desarrollo y control de su manera de actuar en la enseñanza. El docente se convierte por así decirlo en investigador de su propia enseñanza al descubrir y explicar la naturaleza de las interacciones en clase, se sitúa en el presente, reflexiona sobre el pasado y planifica o toma decisiones para el futuro. De esta manera el docente está formándose en su práctica y para su practica diaria.

Para contrastar lo señalado por los docentes y conocer los estilos de aprendizaje se reviso la propuesta (El Learning Styles Questionnaire (L.S.Q)) de Meter Money y Alian Mumford) que facilita un diagnóstico de los docentes con un nivel más técnico y objetivo que la simple observación (Smith, 1988). Para poder experimentar su pertinencia se aplicó este diagnóstico a tres docentes asesores, lo señalado en los resultados coincidían con las maneras de ser y las características que autoperciben y reconocen poseer.

La propuesta ofrece datos acerca de cómo refieren aprender los adultos, si necesitan mas o menos dirección y estructura. Los docentes pueden así contar con una interesante información para tomar decisiones acerca de la

selección de materiales educativos, como presentar la información, creación de grupos y subgrupos de trabajo, procedimientos adecuados de evaluación, etc.

También a través de la observación sistemática, la escucha, la evaluación y la experiencia, se puede diagnosticar los estilos de aprendizaje. Sin embargo, se afirma que el uso de un instrumento confiable puede ahorrar mucho tiempo y equivocaciones, el autoconocimiento de los Estilos personales se configura como buen recurso para esta dinámica de formación permanente a la que obligan los cambios que se generan en el sistema educativo.

Los estilos de aprendizaje de cada persona originan diferentes respuestas y diferentes comportamientos ante el aprendizaje. Money y Mumford asumen gran parte de las teorías de D'. Kolb (1984) insistiendo en el proceso circular del aprendizaje en cuatro etapas y en la importancia del aprendizaje por la experiencia.

Lo ideal, afirma Money (1986), podría ser que todo el mundo fuera capaz de experimentar, reflexionar, elaborar hipótesis y aplicar a partes iguales. Es decir, que todas las virtualidades estuvieran repartidas equilibradamente. Pero lo cierto es que los individuos son más capaces en un cosa que en otra. Los Estilos de Aprendizaje serán algo así como la interiorización por parte de cada sujeto de una etapa determinada del ciclo.

Los Estilos, en consecuencia, para P. Money y A. Mumford son también cuatro, que a su vez son las cuatro fases de un proceso cíclico de aprendizaje: Activo, Reflexivo, Teórico y Pragmático.

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES	ESTILOS DE APRENDIZAJE			
	ACTIVO	REFLEXIVO	TEORICO	PRAGMATICO
	Animador	Ponderado	Metódico	Experimentador
	Improvisador	Concienzudo	Lógico	Práctico
	Descubridor	Receptivo	Objetivo	Directo
	Arriesgado	Analítico	Crítico	Eficaz
	Espontáneo	Exhaustivo	Estructurado	Realista
MANIFESTACIONES	Creativo	Paciente	Disciplinado	Util
	Protagonista	Detallista	Sistemático	Rápido
	Innovador	Investigador	Razonador	Decidido
	Conversador	Asimilador	Perfeccionista	Planificador
	líder	Prudente	Explorador	Positivo

**TABLA 3.-** Características de las personas de acuerdo al Estilo de Aprendizaje

El Learning Styles Questionnaire (L.S.Q)) de Meter Money y Alian Mumford está compuesto por ochenta ítems. La mayoría de los ítems son comportamentales, es decir describen una acción que alguien puede realizar. El LSQ está diseñado para detectar las tendencias generales del comportamiento personal. Este instrumento permite descubrir como es tu estilo de aprendizaje y reorientar las acciones para un aprendizaje más fructífero o duradero.

En el nivel educativo del que formo parte existen docentes que sienten necesidad, por estar al día, por realizar mejor su trabajo imprimiéndole modificaciones que le satisfagan al ver mayor interés en sus alumnos, esta cualidad es la que los hará profesionalizar su práctica y seguir lo que Marx nos señala como la posibilidad de una producción indefinida que no se limita a lo elemental, porque produce en el hombre la necesidad de alterarse constantemente de renovarse, de transformarse, esta necesidad es una de las mayores conquistas de la historia humana. La orientación al futuro se

convierte en moda y por consecuencia el que quiere desempeñar bien su rol no puede permitirse el menor retraso.

CLARK, Christopher, señala que una parte considerable del contexto psicológico de la enseñanza, lo constituye el pensamiento, la planificación y la toma de decisiones de los docentes. En este contexto se interpreta y se actúa sobre el currículum, y sobre la forma en que enseñan los docentes y aprenden los alumnos. Estos procesos de pensamiento de los docentes influyen sustancialmente en su conducta e incluso la determinan. Un docente que no planifica sus actividades es un profesor que no sabe hacia dónde dirigirse, que desconoce los propósitos de su actuar.

Perrenoud (1997) está convencido que lo más difícil es trabajar con las verdaderas resistencias al cambio, también racionales, aunque sea difícil de confesar que se oponen a una reforma porque ésta complica la vida, da mucho trabajo, porque pone en evidencia algunas incompetencias, amenaza el frágil equilibrio creado con los alumnos o los colegas, obliga a tener pérdidas insoportables, aleja razones que llevan a enseñar o reanima las viejas angustias de los comienzos. Cambiar sus formas de trabajo implica verdaderas dificultades y es cómodo no involucrarse en tareas innovadoras.

Es difícil vivir en estos tiempos sin experimentar una sensación de urgencia para lograr lo que podríamos llamar << una conducta auténtica >> el comportamiento mismo ha de comprender y definir nuestras percepciones sobre como las personas son y lo que existe realmente, puesto que la conducta del profesor no siempre revela lo que queremos saber.

La mayoría de los seres humanos son subjetivos al respecto de sí mismos, mientras que son objetivos frente a los demás; por naturaleza somos severos con los demás y blandos con nosotros mismos, pues sólo podremos

comprender a los demás, si tratamos de entenderlos desde dentro, tratando de hacer nuestras sus propias experiencias.

Como profesionales de la enseñanza debemos ser abiertos y objetivamente curiosos sobre nuestro propio comportamiento, y en este intento de búsqueda de vida de nuestro quehacer asociarnos con otro profesor interesado por lo que sucede en nuestro desempeño; la tarea de asesoría al docente; observar nuestro quehacer como lo haría alguien ajeno desde la perspectiva interpretativa.

En la actualidad, la formación de los profesores ha sido abordada a través de cursos que lo capacitan para conocer los nuevos proyectos y programas que han emanado de la modernización educativa; pero al interactuar con el texto de Flanders se ve que esto no es, ni será suficiente; la formación del profesorado requiere de ayudas específicas en su aprendizaje que le permita identificar, producir prácticamente, al analizar las interacciones en clase, pretendemos que el docente sea un investigador cuando no se le han propiciado las condiciones y los elementos necesarios para interpretar lo que observa.

La eficacia del trabajo docente consiste en el establecimiento de relaciones entre lo que el profesor hace cuando enseña y el efecto de estas acciones del profesor sobre el crecimiento y desarrollo de sus alumnos. El mejoramiento de nuestra práctica será desarrollado en la medida en que ésta se someta críticamente a la luz de nuestras creencias y nuestras creencias a la luz de nuestra práctica.

Si echamos una mirada al mundo de trabajo de la escuela primaria, la escena parece muy diferente. Dentro de la escuela las complejidades parecen ser de muy diversa especie. Quizás la actividad menos probable de los maestros sea la de observar las interacciones en el aula e interpretarlas.

Hay tantas situaciones por atender, que en algunas ocasiones se atiende lo urgente, más no lo que es prioritario para el desarrollo eficaz del trabajo.

Otra de las situaciones a considerar son las conversaciones de los alumnos. Cazden (1991) plantea que las señales no verbales son importantes para los participantes de una conversación; ya que ellas imprimen significación a lo dialogado; por lo tanto también deberían de ser importantes para el docente, el saber interpretarlas y tomarlas en cuenta en la orientación de sus actividades. Así, tenemos ocasiones en que el docente con la expresión de su cara nos señala que para él no es importante la temática revisada o en el peor de los casos que no logra comprender lo que se está analizando y nos percatamos de ello, pero lo ignoramos; es pues una de nuestras actitudes a reconsiderar en la multiplicación de los cursos.

Como se puede inferir, el docente al igual que el alumno solicita ayuda, quizás no lo haga abiertamente o de forma verbal por el temor al que dirán y el alumno no lo haga porque sabe que su petición de ayuda no puede ser atendida por el docente al estar ocupando su tiempo en otras cosas.

### **Capacidades que son primordiales en los docentes**

El docente es una de las piezas claves del proceso educativo. La revaloración y el apoyo a su función son indispensables para la buena marcha de la educación. Por ello, deberán seguir impulsándose los esfuerzos que permitan asegurar una formación sólida para el docente, acorde con los requerimientos de la educación y garantizar su actualización permanente. Bazdresch plantea que los nuevos tiempos exigen del docente nuevas funciones o capacidades, y que quienes no la poseen deberán adquirirlas a través de la formación y facilitarlas en los alumnos que ellos formen.

Al docente le corresponde la tarea de dirigir el aprendizaje, y para ello se requiere de capacidades básicas, que favorecen un mejor desempeño y un mejor aprovechamiento de las temáticas analizadas en los cursos-taller. Conocer las capacidades que son esenciales en los docentes es necesario con la intención de valorar su pertinencia y lograr favorecerlas en los asesorados.

De acuerdo a lo que se ha vivido en la práctica como asesores técnicos de zona y de sector, los entrevistados identifican el saber escuchar y saber comunicar, como una capacidad indispensable para todos los seres humanos no nada más para los docentes; para ellos el que escucha pacientemente a sus compañeros puede distinguir sobre la conveniencia de aplicar lo que se ha revisado de los materiales, y lo que se comenta en las sesiones de colegio.

El saber comunicar o saber decir ; es considerada como una habilidad por dos de los entrevistados, que es quizás más difícil de lograrla por la manera en que fuimos formados, pero debemos ser capaces de comunicar lo que pensamos y sentimos, es decir notificar de una infinidad de situaciones que podemos reorientar a través de la ayuda pedagógica que proporcionan los compañeros de trabajo o el asesor, pero que si no lo informamos convenientemente, no se le dará el tratamiento de que requiere la problemática.

Otra capacidad mencionada por los investigados fué: el tener iniciativa, como un requisito previo a la creatividad, misma que permitirá estar dispuesto al cambio y ser dinámico, tener paciencia, pero no conformismo, paciencia para la tolerancia y para aceptar lo que otros pueden enseñarnos, para escuchar y atender las necesidades de los niños, para Interesarse por lo que sucede en la práctica. Ser investigador y tener apertura a nuevos aprendizajes y formas de enseñanza, de mente abierta a los cambios,

además de poseer valores como la disciplina, la responsabilidad, el compromiso, la vocación para el trabajo; es decir un auténtico profesional.

Se afirma que es importante que los docentes logren tener la capacidad de observación objetiva y subjetiva del fenómeno áulico, observar a fondo no solo lo superficial de habilidad (simple) pasarla a profunda, porque lo que sucede en la escuela no se puede entender si no analizamos las intenciones de las tareas que realizamos, el cómo y el porqué ocurren las situaciones observadas, ya que como sostiene Michael Fullan (1991), el cambio escolar depende de lo que los profesores hagan y piensen, tan sencillo y tan complejo como eso.

Apuntan que se debe tener el dominio de contenidos del nivel de educación primaria, asimismo el conocimiento y comprensión de los alumnos, conocer los materiales de apoyo que tienen a su alcance, para interpretar los enfoques de las diferentes asignaturas y realizar la planeación de su trabajo, de acuerdo a las situaciones reales de los niños y su entorno. Conviene mencionar que esta es la problemática principal que aqueja a los docentes del sector 13, nos hemos percatado a través de visitas a las escuelas que la planeación que realizan los docentes, no es funcional y operante, se planea sólo para cumplir en algunos de los casos.

Además, señalan, que debe gustarles la capacitación y la actualización, para conocer a conciencia los materiales educativos y lograr aplicarlos, argumentan que si se pretende lograr en los alumnos un buen rendimiento tenemos que practicar con el ejemplo.

Una vez que mencionaron las capacidades que requieren los docentes para realizar su trabajo de manera eficaz y eficiente, se cuestionó sobre qué necesitamos para el desarrollo de nuestra función como asesores.

A este respecto señalan la totalidad de los entrevistados, que para el desarrollo de su función como asesores; es necesario el dominio de enfoques, contenidos y de la metodología de las asignaturas de Educación Primaria, al justificar o fundamentar su respuesta, agregaban que era básico para poder asesorar y apoyar al docente cuando así lo requiera, porque si no las dominan no pueden saber de que hablan los maestros, ni cómo orientarlos en las visitas que se hacen o en las asesorías que se realizan. Sólo así se logra un trabajo de calidad que apoye la formación, ya que esto permite brindarles la ayuda u orientación que los maestros requieren en el aula.

Solamente cuatro compañeros de trece entrevistados mencionaron algunas capacidades que coincidían con las que se había considerado prioritarias para el docente de educación básica.

En términos generales nos percatamos que intentan convencerse de la trascendencia de un buen desempeño, más en las visitas realizadas observamos que existe la dificultad de hacer práctico estos enfoques, no se conoce a profundidad los Planes y Programas de Educación Primaria, nos hemos quedado a nivel teórico, el docente necesita de estrategias prácticas y funcionales; el hecho de haber dejado el grupo te limita, y hace que se tenga preferencia por actividades que no exijan del trato directo e interacción con los maestros, actividades que no son satisfactorias, pero que no requieren mayor esfuerzo de nuestra parte..

### **B). Los supervisores de zona, su función**

La tarea de los supervisores de zona en el sector 13, ha tenido una interesante evolución, a partir del 2004 se han visto enfrascados en una serie de cursos que los motivan a realizar su función, impulsando su participación sistemática y comprometida con la comunidad escolar, ofrecen resistencia,

ya que les cuesta más trabajo que al docente, atender las innovaciones que surgen al interior de la escuela primaria.

Para fines de análisis, se presenta lo señalado por los supervisores de zona, en relación a la función que se desempeña en la zona escolar de la que forman parte.

Primeramente, definen su tarea como un puente de enlace entre el docente y la administración de la educación, así mismo se consideran guías, para el apoyo, más no especifican que tipo de apoyo. Reconocen que se encuentran en una situación que permite la mejora del proceso enseñanza-aprendizaje. Para otros su cargo significa reto y responsabilidad nueva para con los Directivos de su zona, y que a su vez el trabajo de ellos, redunde a favor de la niñez mexicana necesitada de apoyo y cariño que no encuentran en su hogar. Esta manera de ver su tarea se dirige al ámbito socio-afectivo de los alumnos que implica a su vez, un trabajo en las escuelas y con los docentes y no solamente con los Directivos.

En algunos casos los supervisores vinculan la responsabilidad a una gran entrega, y a un compromiso muy grande pues de allí se derivan muchas situaciones de avance o retroceso, aun cuando no sea determinante en un 100% si es de gran importancia. Para estos supervisores su función no es la que determina la mejora de la calidad educativa más si la influye, en el sentido de que especifican que son ellos quienes deben encargarse de vigilar que las acciones para la transformación de las escuelas se generen y se proyecten a la práctica.

En otras opiniones se refleja la preocupación por el constante apoyo a los directivos (directores de las Escuelas) y a la vez de convertirse en asesor para un mejor seguimiento, más que para vigilarlos. Hay quienes si están de acuerdo con lo anterior reconociendo que fundamentalmente en teoría deben

ser el conductor técnico pedagógico, el orientador el que debe dar el seguimiento de procesos de evaluación.

Coincidiendo con lo mencionado con anterioridad ser Supervisor; significa conservar la armonía existente para que el trabajo sea eficiente, mucho, más aún si se logran integrar y mejorar el equipo de trabajo que existe en la zona escolar.

Una vez conociendo lo que para ellos significaba ser supervisor, resultó necesario conocer cuales son sus retos y compromisos, observando de que manera eran vinculados a la tarea que en realidad desempeñan en sus zonas escolares, situaciones conocidas por las evidencias que presentan y observaciones realizadas así como por las conversaciones de asesores y maestros de grupo de las zonas escolares.

### **Retos y compromisos para el desempeño de la función de supervisión**

El principal compromiso enunciado por varios de los entrevistados es asesorar al docente, orientarlo con relación a su misión principal, proporcionarle estrategias didácticas; y como reto es lograr vencer la animadversión al cambio sobre todo que se practique la planeación didáctica y darles el apoyo en toda la extensión de la palabra.

Sin embargo para otros aunque hay coincidencia con lo expresado por la mayoría, el mayor compromiso es lograr un liderazgo para la mejora técnica pedagógica, es decir lograr que los directivos y docentes quieran y desempeñen su función. Y en consonancia con el compromiso el reto es no trabajar para el control-ser humanista. En este sentido otra opinión que tiene relación con lo aquí expuesto el compromiso es motivar constantemente a los directivos y docentes para que realicen mejor su trabajo y el reto lograr avances en la zona, cumpliendo con el trabajo de la mejor manera posible, y obtener productos.

Hubo quienes ante la interrogante planteada vinculan el reto al compromiso. Como reto es mejorar la calidad educativa con el fin de dar a conocer como debemos actuar para realizar un mejor desempeño profesional.

Aunque también encontramos opiniones que enfocan sus compromisos a contenidos o áreas específicas expresándolo así: Conocer la forma de trabajar del maestro rural, conocer el programa de PAREIB, el PEC y otros que en el sector se llevan, conocer la planeación de Escuelas Multigrado, y los retos fueron el poder acercarse y apoyar a sus maestros, así como el lograr romper con la forma individual de trabajo de los directivos de la zona, para establecer un mecanismo de comunicación en ambos sentidos, y participar con ellos en formas de trabajo colegiado.

Un reto y quizás el que se menciona más por parte de los supervisores, es vencer la apatía de algunos maestros, para hacer conciente acerca de la importancia que tiene la responsabilidad y el compromiso con la labor que se desempeña en el ámbito educativo. En este compromiso para con los maestros y directivos se precisa del conocimiento de los materiales educativos con los que el maestro trabaja, donde se explicita el currículum, aprovechándose para cuestionar la importancia de su conocimiento por parte de los supervisores.

Habiéndose previsto para trabajar en reunión de colegiado, el análisis de los enfoques y la metodología de Español y Matemáticas se aprovecho este espacio como grupo de discusión para debatir sobre la importancia del conocimiento y dominio de estos por parte de quienes integran el colegiado.

Conviene a los participantes que es importante su dominio, porque es la base para poder orientar y asesorar adecuadamente al docente, se delimita en las funciones primordiales técnico-pedagógicas, función del supervisor no

es la fiscalización, en el mismo sentido mencionan que: Nuestra responsabilidad es orientar a directivos y docentes en lo relacionado (enfoques, contenido, metodología). Manifiestan que no es fácil su aplicación, y en ocasiones no es fácil de interpretarlo ante la ausencia de un trabajo con los grupos de alumnos.

Se observa que existe un manejo propio de lo que les corresponde realizar como supervisores o asesores según sea el caso, lo que nos falta es hacer conciencia para orientar las actividades en el mismo sentido de lo expuesto, no hay congruencia entre el decir y el hacer.

## CAPITULO IV LOS HALLAZGOS

“Tenemos palabras, incluso conceptos, pero en la existencia humana no encontramos huella alguna de las fronteras que implican dichos conceptos.”  
**Paul K. Feyerabend**

### A). El sector Educativo No. 13 de Educación Primaria

Una vez que se ha conocido quiénes son y cómo piensan los integrantes del colegio técnico del sector 13, es importante bosquejar un panorama general de quienes integran la jurisdicción del Sector educativo No. 13 de Educación Primaria, del subsistema federalizado; ya que es hacia quien finalmente se dirigen las acciones que se emprenden, aunque reconocemos que el destinatario final es el alumno, un personaje hasta ahora ausente en la investigación.

PERSONAL	
550	MAESTROS
23	DIRECTORES CLAVE 21
9	SUPERVISORES CON CLAVE
1	SUPERVISOR GENERAL DE SECTOR
24	INTENDENTES
12	MTROS. EDUCACION FISICA
3	ADMINISTRATIVOS
13	ASESORES TECNICOS PEDAGOGICOS DE ZONA
3	ASESORES TECNICOS PEDAGOGICOS DE SECTOR
4	MTROS. CON CAMBIO DE ACTIVIDAD

**Tabla 4.-**El personal del sector 13, ciclo escolar 2005-2006

El sector 13 Federalizado forma parte de la estructura educativa del nivel de Primaria, su función es coordinar 10 zonas escolares con un radio de acción que abarca 12 municipios: Atengo, Autlán, Ayutla, Cuautla, Ejutla, El Grullo, El limón Chiquilistlán, Juchitlán, Tecolotlán, Tenamaxtlán y Unión de Tula;

ubicado en tres regiones del Estado de Jalisco (Sierra de Amula, Costa-sur y Sierra Occidental). La sede oficial del sector se encuentra ubicada en Mariano Barcenás No. 74 de la ciudad de Autlán de Navarro, Jalisco

### Las escuelas

Al sector 13 lo conforman 161 escuelas de Educación Primaria 154 de sostenimiento oficial y 7 de sostenimiento particular. La organización en las escuelas obedece a la cantidad de docentes que laboran en ella; las escuelas particulares todas son de organización completa; contrario a la situación que se presenta en las escuelas oficiales donde se observa una diferencia notable, dado que las escuelas de organización incompleta o multigrado se sitúan en las comunidades rurales, como se observa en las dos tablas siguientes.

ZONA ESCOLAR	MUNICIPIOS QUE SE ATIENDE	ESCUELAS		
		RURALES	URBANAS	TOTAL
19	Tecolotlán	10	3	13
28	Autlán	12	3	15
33	Ayutla y Cuautla	21	1	22
81	El Grullo y El limón	15	9	24
102	Unión de Tula	5	3	8
118	Autlán	8	8	16
167	Ejutla y Unión de Tula	10	1	11
168	Chiquilistlán, Juchitlán y Tecolotlán	21	2	23
203	Autlán	9	5	14
204	Tenamaxtlán y Atengo	13	2	15
TOTAL		124	37	161

**TABLA 5.-** La modalidad de las escuelas ciclo escolar 2005-2006

Tanto la organización, como la modalidad de las escuelas ejerce influencia positiva para favorecer la formación del docente, los espacios de actualización se ven favorecidos en las escuelas rurales en su mayoría atendidas por el Programa compensatorio PAREIB (Programa para abatir el

Rezago en la Educación Básica e Inicial), ya que para los docentes que son incentivados por pertenecer a este Programa, les obliga la asistencia a una sesión de asesoría y formación, de no cumplir con ella y con otros requisitos se les hacen los descuentos reglamentados; sin embargo señalan los docentes que atienden escuelas unitarias que fueron entrevistados, que cuando se atiende más de un grupo, es un obstáculo para que se planee mejor las clases y revisar los materiales, ya que se tendrían que revisar aproximadamente 48 libros que conforman el paquete de materiales educativos de educación Primaria.

Afirman que se requiere de la convivencia diaria que propicia el intercambio de ideas entre los compañeros de escuelas, pues los docentes de este tipo de escuelas atienden infinidad de situaciones que en ocasiones nada o poco tienen que ver con el funcionamiento eficaz de la escuela.

Escuelas Oficiales								Particulares	
Zona	UNIT. 1	BID. 2	TRID. 3	TETRA. 4	PENT 5	Org C 6 o +	Total	Organización Completa 6 o +	
019	4	2	2		1	3	12	1	
028	2	3	2		1	6	14	1	
033	9	9	1	1		2	22		
081	6	3	3	1		10	23	1	
102	1	1	1	2		2	7	1	
118	2	3	1		1	7	14	2	
167	4	1	2		1	3	11		
168	7	7	4	3		2	23		
203	3	4	1			6	14		
204	8	2	1			3	14	1	
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>35</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>44</b>	<b>154</b>	<b>7</b>	

**TABLA 6.-** Organización de las escuelas, por zona escolar, ciclo escolar 2005-2006

Se observa que en las escuelas de sostenimiento oficial federalizado, solamente se atienden 44 escuelas de organización completa, generalizándose las escuelas multigrado; (110 de las 154 oficiales), llamadas así porque los docentes tienen que trabajar con más de un grado y en ocasiones con los seis que integran la Educación primaria en el caso de las escuelas unitarias.

ORGANIZACIÓN ESCUELAS OFICIALES		TOTAL
MULTIGRADO	Unitarias	46
	Bidocentes	35
	Tridocentes	18
	Tetradocentes	7
	Pentadocentes	4
Organización completa de 6 o más		44

**TABLA 7.-** Escuelas oficiales el sector, ciclo escolar 2005-2006

Se sabe por experiencia de la dificultad que implica laborar en escuelas multigrado o también llamadas de organización incompleta, la mayoría ubicadas en comunidades rurales alejadas, por lo que desde este momento se inicia a identificar hacia que tipos de escuelas se requiere atender esto se podrá confrontar con las necesidades de formación de los docentes, en correspondencia con los grados que se atienden.

### **B). La función Directiva en el Sector 13 F**

Al inicio del ciclo escolar anterior(2004-2005) se contaba con 29 Directores con clave; también llamados Directores técnicos o Directores Titulares; es decir el que sólo atiende la dirección de la escuela. Al analizar la información en las plantillas de personal de este ciclo escolar, se constató que solamente 23 escuelas cuentan con Director técnico.

Se refleja la pérdida de 6 claves directivas, considerando que al jubilarse los Directores y al no cumplir la escuela con el (RAM) Relación Alumno Maestro, como requisito principal de contar con 180 alumnos registrados en estadística, no se justifican las claves y las retiran, dejando sin cubrir al director de la escuela; comisionando a un docente para que desempeñe las labores de director cubriendo además el grupo, situación muy difícil de cumplir.

Para el Estado es una manera de ahorrar recursos, pero también de abaratar la calidad del servicio que se ofrece, en las escuelas es necesaria la figura del director, por lo que la revisión a este aspecto debe ser tomado en serio por quienes, se encargan de vigilar estos rubros.

ZONA ESCOLAR	total de ESCUELAS	DIRECTOR TITULAR
19	12	1
28	14	4
33	22	1
81	23	7
102	7	0
118	14	3
167	11	2
168	23	1
203	14	4
204	14	0
TOTAL	154	23

**TABLA 8.-** Directores titulares en las zonas escolares del sector

Nótese el contraste que se ofrece entre la cantidad de escuelas de cada zona escolar y los Directores titulares de las mismas. Encontrando zonas donde no existen claves 21 como se les denomina a las claves de Director, caso de la zona 102 y 204, si se realiza la contrastación con las escuelas de

organización completa ni a ellas se atiende, considerando que de 44 escuelas solamente 23 tienen Director, quedan interrogantes por responder, ¿Se habrá valorado esta situación por las autoridades o, se trata de ahorrar recursos en detrimento de la calidad del trabajo docente? ¿Es necesaria la figura del director en las escuelas para que se desarrolle la formación del docente?

### **Los directores de escuela, su función y su importancia.**

Para la mayoría de los directores (comisionados y titulares) entrevistados, la dirección de una escuela; significa una responsabilidad enorme que se debe asumir con seriedad, pero con humildad, buscando siempre aprender de los demás, por lograr conformar en la escuela un verdadero equipo de trabajo, luego pensar en común y lograr objetivos planificados en colectivo, en suma ser un miembro más del equipo con el rol correspondiente.

Afirman que les gusta desempeñar este papel ya que se comparten conocimientos y se apoya en algunas dificultades que se presentan, para ellos es “acompañar” a los maestros por lo que se debe estar siempre a la búsqueda de nuevas estrategias para el desarrollo de las potencialidades de los alumnos, poseer una actitud de escucha y apertura; “ser negociador”.

Conciben el papel de Director como el de guía, orientador, consejero, de ahí la obligación propia de una continua superación profesional, reconocen al igual que los docentes y asesores que las cuestiones administrativas quitan tiempo y espacios para la actualización de los docentes. Para otros su función es ser un lazo de unión entre padres de familia, maestros, alumnos y supervisores para gestionar y dirigir actividades en bien de la comunidad.

Argumentan algunos directores que su función es responsabilidad pero con compromiso ya que sobre la tarea del director gira todo el trabajo de la escuela; Oscar refiere que el rumbo de la escuela está en sus manos y que

tiene que hacer sentir a los compañeros que es un compromiso de todos y que sin su apoyo y respaldo efectivo no puedes lograr nada... Reconocen que no es fácil conocer a los compañeros, pero se tiene que tratar de acercarse a ellos e infundirles confianza y afectividad.

Para Lupita ser Director es responsabilidad y trabajo de investigación, a veces miedo, cansancio, también es equilibrio de caracteres y sobre todo mantener las relaciones humanas. Entre otras cualidades necesarias para la función de Director, se señalaron el saber escuchar, tener visión, decisión y apertura a la innovación.

Se les cuestionó acerca de cómo aprendieron a ser directores, narran que aprendieron a través de la práctica, con la ayuda de otros compañeros, utilizando los errores y los aciertos producidos por la experiencia, manifiestan que les falta tacto para comunicarse con el colectivo, además de que se desconoce la normatividad y su aplicación, generando el autoritarismo y las relaciones impositivas con los docentes, por el manejo inadecuado de las relaciones humanas. La buena función directiva, se refleja en los resultados y el trabajo en colectivo garantiza el seguimiento a las acciones.

Un buen director ejerce el liderazgo, entendido como un proceso que orienta a las personas y al equipo de trabajo en una determinada dirección; hacia el logro de objetivos comunes. El líder debe procurar generar y comunicar una visión de futuro, promover el trabajo en colegiado, fomentar el espíritu de logro y el aprendizaje continuo. (Tedezco: 2000).

Por lo que en la gestión del director más que controlar al maestro se reconoce la necesidad de propiciar múltiples espacios de formación; que estimule la participación, la responsabilidad y el compromiso

### **Los directores y sus acciones de capacitación y/o formación.**

A una gran mayoría (doce de quince de los entrevistados); Si, les agrada asistir a las sesiones de Consejo Técnico de Zona, Chuy lo expresa así: "aunque dejemos mil tareas pendientes en la escuela". Es un buen ejemplo para los docentes que observen que por lo menos tenemos buenas intenciones. En opinión de los entrevistados el Inspector solamente se encarga de entregar los documentos y de firmarlos cuando es necesario el trabajo fuerte lo realizan los asesores de zona, que "por atender los asuntos administrativos descuidan lo pedagógico", por lo que agregan les agradecería que "el director también le entrara al surco" reconocen que faltan acciones de capacitación con temáticas propias de su función.

Opinan que para mejorar el trabajo con los alumnos; se requiere de la capacitación y actualización del maestro, y del director, ya que es quien debe dirigir las acciones en la escuela, señalan que las personas no poseen el conocimiento acabado "un maestro nunca termina de aprender, porque el conocimiento no termina nunca y mientras más aprendes, mejor enseñas"

Los docentes al igual que cualquier ser humano, tenemos necesidades de aprendizaje diferenciadas, por lo que la primera consideración mencionada es que en estas reuniones, se propicie un ambiente de respeto y confianza, generándose un clima cordial y dinámico que favorezca la reflexión individual y colectiva.

En el caso del sector educativo 13 es importante señalar el proceso de sensibilización en que se ha rodeado al Director para que asuma el papel que le corresponde en la formación de los docentes de su colegiado. Durante el ciclo escolar 2001- 2002, ellos fueron los responsables de coordinar la fase extensiva de los TGA, al averiguar sobre la cantidad de reuniones realizadas con el propósito de revisar alguna temática que fortalezca el

desempeño de los docentes en una gran mayoría cumplieron, con las 5 reuniones proyectadas, una por cada bimestre.

Informan que las temáticas que más interesan al docente son aquellas que tienen relación con lo que se hace a diario, y "si reconocen los problemas que tienen ellos mismos sugieren los temas" " los temas que siempre tienen utilidad, son aquellos donde los lleven a revisar sus materiales, para que se entiendan y los apliquen"

No expresan haber realizado acciones relacionadas con el diseño de cursos-talleres, sencillamente multiplican lo que reciben de los asesores de zona o de sector, haciéndoles algunos reajustes, fomentan la participación de algunos docentes de su centro de trabajo que auxilian en la conducción de los cursos-taller.

Se observa el interés de quienes han ingresado al PEC (Programa de Escuelas de calidad), que se preocupan por acercarles a sus maestros bibliografías actualizadas para realizar las acciones de capacitación proyectadas en su PAT (Plan Anual de Trabajo), además computadoras, copiadoras, material didáctico u otros materiales que consideran indispensables para elevar la calidad en sus escuelas.

### **Les gustaría que los maestros fueran...**

Las características constantemente expresadas en las conversaciones de los Directores sin duda alguna consistieron en características como la responsabilidad, la honestidad, que sean participativos, Roberto dice "con ganas de trabajar no con necesidad del trabajo, con el compromiso por el trabajo"

En cambio para Marcos es elemental “la vocación y el gusto por enseñar” Susana opina que para ella es más importante que sea “optimista bien preparado, creativo, paciente, generoso, coherente, solidario y con disposición de aplicar lo que se aprende en los cursos, para Lupita lo más importante es que de “buen trato a sus alumnos y que sea tolerante”. Socorro también menciona que sepan tratar con cariño a sus alumnos y padres de familia.

Para Sacristán el profesor es un mediador decisivo entre el currículo establecido y los alumnos. Es quien reconstruye el conocimiento, que con cierto rango de autonomía, decide retomar y discriminar contenidos que a su juicio son o no pertinentes, estas decisiones son el resultado del bagaje cultural, epistemológico, teórico, político, ideológico, pedagógico y experiencial, que constituyen las guías de su accionar dentro y fuera del aula.

### **C). Los docentes del Sector 13**

Ya se había mencionado que son 550 docentes frente a grupo en el sector 13, pero se requiere de conocer otros aspectos de estos docentes, como la antigüedad, la preparación académica el nivel de carrera magisterial que poseen; para obtenerlos se realizó, un registro aprovechado en el diseño del Proyecto de Desarrollo Institucional del sector 13, (2004-2010); en septiembre del 2004, se creyó prudente su utilización, con algunas variantes aunque este instrumento presentó un inconveniente.

No se registraron los datos de todos los docentes, se observó que hubo algunos maestros con doble plaza que solamente se registraron una sola ocasión y tienen dos claves; aunque no varía su grado académico, ni su antigüedad el nivel de carrera magisterial si presenta variaciones, por lo que se tiene proyectado volverlo a elaborar con algunas modificaciones, y

recomendaciones, debido a ello los totales no coinciden con el total de docentes del sector 13.

antigüedad	DOCENTES
.0 a 5 años	107
6 a 10 años	
11 a 15 años	149
16 a 20 años	
21 a 25 años	112
25 a 30 años	62
mas de 30 años	14

TABLA 9 ANTIGÜEDAD DE LOS DOCENTES DEL SECTOR 13

nivel	DOCENTES
Plaza inicial	187
A	128
B	78
BC	4
C	48
D	12
E	

TABLA 10 NIVEL DE CARRERA MAGISTERIAL DE LOS DOCENTES DEL SECTOR 13

DOCENTES	GRADO ACADEMICO
4	Doctorado incompleto
17	Maestría titulado
36	Maestría no titulada
19	Maestría incompleta
248	Licenciatura titulada
95	Licenciatura incompleta
88	Normal básica
16	Normal básica pasante
8	Normal básica incompleta
7	Bachillerato

TABLA 11 Grado Académico de los docentes del sector 13

Es preciso prestar atención, a estos indicadores cuantitativos, que detienen nuestras reflexiones, tratando de buscar la vinculación si es que la hay en estos aspectos; si, una gran mayoría (324) docentes poseen el grado académico mayor o igual a licenciatura, observamos correspondencia con la antigüedad en el servicio más de 10 años (337), más no con el nivel o niveles

de Carrera Magisterial que se supone debería corresponder, dada la antigüedad y el grado académico que se ostenta, (BC, C, D y E) el total de docentes que se encuentra en estos niveles fueron (64) únicamente el 14% de un total de 457 docentes han logrado ascender a estos niveles..

Es indudable que el grado académico de los docentes, no es garantía de su inclusión en un nivel superior de Carrera Magisterial. Lo que hecha por tierra la afirmación de algunos profesionistas “Los maestros ganan mucho”, observamos que no se puede generalizar, los datos recogidos en octubre de 2005, muestran que solamente 142 docentes de un total de 457, tienen un sueldo mayor a 3,600 pesos quincenales, salario que corresponde al nivel B.

### **La participación de los docentes en los cursos o sesiones de actualización (una autoevaluación)**

Las opiniones de los docentes las podemos ubicar en cuatro categorías o apartados, organizándose en torno a cada uno de ellos, lo expresado por los docentes.

Una gran mayoría manifiesta que su participación es: **positiva** calificándolo así con base a la experiencia propia y de los compañeros de grupo, ya que se aportan las opiniones, que se requieren además de la disponibilidad para el trabajo y para escuchar dando a conocer las dudas que se tienen. Carmen menciona que participa con la mejor disposición con gusto y agrado para adquirir nuevas experiencias, tratando de aprovechar todo.

La participación **activa**, se distingue de la anterior, en el sentido de que es manifiesta, bien se pudiera interpretar que es incluyente de la anterior, les gusta participar en todos los talleres que se imparten para aplicar lo que se revisa, mejorar la práctica docente y así tener mejores resultados, la definen como activa: con aportaciones y comentarios realizando trabajos colectivos, ya que se aplica al objetivo que persigue el curso de actualización, con

sencillez; compartiendo experiencias y escuchando propuestas para considerar lo que pueda ser útil.

Es **buena** para aquellos sujetos que se involucran y asisten a todos los eventos que se organizan, ya que les gusta interactuar con los compañeros de trabajo para obtener buenos resultados. Buena, es decir un poco participativa pero de importancia para mejorar o hacer más amena e interesante las clases. Hay quienes simplemente la catalogan como buena, sin mencionar más características.

Para otros es **regular**, ya que se participa de acuerdo a la organización que se propone, y cuando se requiere. En esta categoría también se considero a quienes mencionaron que asisten por disciplina y obligación por que los cursos, no proponen nada novedoso que sea útil para resolver las problemáticas de la escuela y las carencias de los alumnos y sus familiares.

### **Temáticas necesarias para abordarse en los cursos o talleres de actualización.**

En varias ocasiones se ha cuestionado a los docentes, respecto a cuáles son las temáticas elementales para tratarse en los cursos-taller que se diseñan. Sus ideas respecto a lo señalado han ido evolucionando, conforme se van abordando las temáticas que se demandan, o conforme ha ido creciendo su interés y la conciencia de su participación en estas acciones. A continuación se presenta lo señalado por los docentes en la encuesta de opinión.

En torno a esta idea expresan sus necesidades: "Necesitamos algo útil y práctico"... "Cualquier temática (abordada con profundidad y seguimiento), pero exigiendo asistencia y permanencia", son reiterativos en cuanto al seguimiento, prefieren las reuniones al inicio del ciclo escolar y de cada bimestre. "Los que se propongan cuando se quiere trabajar todos son

buenos e interesantes, pero con el compromiso de aplicar, lo que veamos, para darle seguimiento en las reuniones bimestrales, ”.

Entre las asignaturas que se demanda más su revisión y tratamiento se encuentra el español, hay quién si especifica algún contenido o aspecto que se relaciona: “Cómo manejar las lecturas de comprensión, Método de lecto-escritura, con seguimiento y visitas como antes. ”

Solicitan asesoría y capacitación en la planeación de contenidos que les facilite la correlación de asignaturas, a través de actividades comunes para los grupos multigrado que atienden, y sobretodo que no se desatienda la aplicación de lo planeado pretenden se les den a conocer técnicas para el trabajo con algunos contenidos, además de “técnicas que mejoren el conocimiento de los niños, que sea más atractivo y fácil para nosotros” hacen referencia al trabajo.

La historia y la educación cívica son asignaturas que el docente insiste en revisar, pero no mencionan los materiales de apoyo del maestro no les urge su revisión, se intuye que les da trabajo su abordamiento y su posterior aplicación, particularizando en algunos contenidos de otras asignaturas en donde no hay suficiente dominio: “suma y resta de fracciones, ”... así como el “trazo de figuras geométricas, ”

También existen docentes que no tienen necesidades en cuanto a alguna temática en particular; o aquellos docentes que requieren conocer como solucionar problemas que afectan su trabajo en la escuela, como la desintegración familiar y el apoyo de los padres en las tareas, a pesar de que en reiteradas ocasiones se les ha interrogado respecto a lo que creen necesitar, para su trabajo, no saben lo que necesitan o no saben como expresarlo.

Se debe incluir en la capacitación del docente espacios de reflexión, es decir, un trabajo que les permita ver lo que se hace en la práctica sin darse cuenta, los docentes somos gente sensible a estar buscando nuevas maneras de relacionarse con los alumnos. Se puede favorecer el diálogo como método para pensar; el docente debe ser responsable al planificar su trabajo, además, respetar el proceso individual de cada alumno, al mismo tiempo que favorezca y estimule la autocrítica; misma que deberá transpolar a su quehacer diario. Se requiere de establecer un clima de confianza, libertad y apertura hacia lo que los demás puedan ofrecernos.

### **Los cursos... opinan los maestros**

Al docente se le ofertan cursos, pero realmente cubren sus expectativas, esta fue un rasgo que se tomo en cuenta al cuestionarle respecto a las características que deben poseer los cursos que se diseñen para que sean del agrado y utilidad a lo que realizan en su trabajo con los alumnos, conozcamos las características más señaladas en los cuestionarios aplicados:

- ✓ Que sean de acuerdo a los intereses de los alumnos.
- ✓ Lo apropiado a la necesidad dentro del aula, es decir que la temática sea enfocada al aprendizaje del niño.
- ✓ Que aporte lo que sea necesario al trabajo, o que esa información que realmente te presente propuestas que te ayuden a mejorar tu práctica docente.
- ✓ Que sean estrategias, técnicas o dinámicas para articularse al proceso de enseñanza-aprendizaje... que sea práctico, actualizado y relacionado a lo educativo, de utilidad práctica.
- ✓ Que sea dinámico, que sea objetivo, que sea de interés, que haya secuencia, motivante, para que se aplique
- ✓ Nuevas estrategias que se relacionen con los contenidos de los libros de texto.

- ✓ Que quien los imparta motive a los maestros, que se centre en el tema y área que se haya escogido, que esté preparado en los temas, que haya puntualidad para salir y para entrar, constancia y permanencia en el curso del supervisor y del asesor.
- ✓ Que se realice en horario de clases, que se demuestren los resultados satisfactorios en los alumnos de nuestro medio.

### **Los materiales de apoyo al docente y su utilización**

Afirman los encuestados, que si es provechoso tener y utilizar los materiales de apoyo, porque están a nuestro alcance, y no tienen ningún costo, sobre todo los libros del maestro: "Vienen muy completos en ellos encuentra todos los pasos a seguir para obtener un buen resultado, porque tienen bastantes sugerencias y actividades"... "Por que nos describen actividades útiles expresan propósitos, contenidos, lecciones y actividades que en cada momento necesitas sobre todo los de Español, (aunque no están completos faltan los de 5º y 6º) ".

Señalan que en ocasiones no revisan los Planes y Programas por falta de interés y responsabilidad, pero que son una guía para la realización de los objetivos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de igual manera coinciden que los ficheros: "están relacionados con los contenidos del programa (español, matemáticas). "Tienen estrategias para que el trabajo sea menos rutinario, además "...son una guía para la realización de los objetivos en el proceso de enseñanza-aprendizaje." Todos son fáciles de aplicar y utilizar si el trabajo es bien planeado.

### **A qué atribuyen el rezago educativo, los docentes**

Existen muchas razones a las que los encuestados atribuyen el rezago educativo o los bajos índices de calidad que se obtienen en el aprovechamiento de los alumnos de nuestra región. Pudiéramos categorizarlas en dos factores, los internos, que se ubican en la dimensión

más cercana al docente, su propia persona, los alumnos y los materiales educativos y los externos donde lo que se realiza no es competencia del docente y dónde es poco lo que puede realizar.

**Factores externos:** en esta categoría ubicamos varias opiniones, algunas fueron mencionadas con más frecuencia que otras; como el que los padres, se lleven a trabajar a sus hijos, para ayudar en el hogar, por la falta de apoyo económico y el desempleo o marginación que sufren las familias, otros mencionan la pobreza, la desintegración familiar, la falta de recursos económicos de los alumno, el ambiente familiar que prevalece en cada familia, así como la falta de apoyo familiar, y la mala alimentación de los alumnos.

La falta de apoyo de los padres es mencionada con insistencia por los encuestados, en diferentes expresiones: “La apatía de los padres, no prestan atención a lo que hace el niño en horas de no clases, por lo que el niño llega a clases con motivantes negativos... falta de interés de los padres en el aprendizaje de sus hijos... los padres no mandan a los niños a la escuela... poca participación de los padres de familia en apoyar a sus hijos.... Una opinión que llamó la atención fue la señalada por Luisa R que nos dice que la escuelas se han convertido en guarderías, a los padres les interesa que les cuiden a sus hijos, el día que por algo no hay clases, ya te fusilan

Otra condición a la que atribuyen el rezago educativo, es la calendarización propuesta de 200 días de trabajo que para ellos (tres de los encuestados) no es la adecuada para los alumnos, porque entran demasiado cansados, también mencionaron la falta de apoyo de autoridades civiles, municipales y el poco apoyo de autoridades educativas como la no supervisión de las autoridades. Además se mencionaron los problemas de aprendizaje de los alumnos y sus inasistencias.

**Factores internos:** Atribuidos casi en su totalidad a los docentes como, la falta de motivación para su función, falta de recursos económicos, poca voluntad para prepararse, la inasistencia e impuntualidad constante. De igual manera señalaron otras situaciones en las que invariablemente influye el docente como la falta de recursos didácticos, la incompreensión lectora de los alumnos que genera el poco interés por la lectura y por asistir a la escuela. La falta de entusiasmo del docente en el aula y fuera de ella con los alumnos.

Persisten en señalar con frecuencia el poco interés de los alumnos, pero si revisamos, ninguno de los sujetos encuestados mencionó que la causa del bajo aprovechamiento de los alumnos residiera en las metodologías utilizadas por el docente, o a la falta de formación del docente para intervenir en su práctica; es un problema atribuible a causas que él no puede controlar.

Expresan el anhelo de ganar lo suficiente para solventar sus gastos familiares, además de contar con un excedente, Se percibe la creencia de que un maestro que gana más, es un maestro que puede dedicar una parte de su salario para costearse otros estudios, salir fuera a estudiar licenciaturas, diplomados, maestrías (postgrados) “implica además de desatender a tu familia desprenderte de una gran cantidad de dinero... El estudio cuesta, es cierto que creces profesionalmente; pero en ocasiones lo piensas dos veces”.

#### **D). El docente, la docencia y otros conceptos**

En 1980, Fenstermacher argumentó que transformar las creencias y concepciones de los docentes requiere del conocimiento de sus creencias actuales, y realizó un llamado para un mayor énfasis sobre estudios descriptivos de la enseñanza que incluyeran atención sobre los estados mentales de los docentes y sus procesos cognitivos (Fenstermacher en Thompson, 2001)

Al mismo tiempo que nosotros los maestros reflexionamos sobre nuestras propias prácticas, como facilitadores de la formación docente, debemos investigar maneras de ayudar a los docentes a reflexionar sobre las suyas. Debemos encontrar maneras de ayudarlos a llegar a ser conscientes de las reglas implícitas y las creencias que operan en sus salones y ayudarlos a examinar sus consecuencias.

Algunas investigaciones deben ser útiles para ayudar a los docentes a examinar sus creencias y prácticas. Las investigaciones pueden alimentar al pensamiento, ciertamente, en el caso de estudios de docentes pueden ser utilizados intencionalmente, para disponer de los maestros para reflexionar y examinar sus propias creencias y prácticas.

Podemos comenzar a investigar, cómo los maestros aprenden desde sus experiencias en el salón de clases, cómo interactúan con los alumnos y las asignaturas, cómo ellos pueden asimilar nueva información, su enseñanza y aprendizaje, y cómo la información es internalizada. Dar cuenta detallada de estos procesos en forma de modelos explicativos pueden ser lo más útil para facilitar la asesoría y capacitación de los docentes.

Se ha discutido sobre el hacer del docente, pero no hemos llegado a profundizar sobre lo que es en sí la docencia, de ello se encargará el siguiente apartado, rescatando lo señalado en las conversaciones con los sujetos entrevistados, (8 docentes que laboran en Primaria, además 3 de ellos laboran para el nivel de Secundaria por la tarde), hemos protegido su identidad por lo que los nombres fueron cambiados.

El análisis de las respuestas de cada entrevista permitió conocer los sustentos pedagógicos con que cuentan los docentes entrevistados. Se inició cuestionando acerca de lo que significaba para ellos el ser maestro.

### **El docente y el concepto de si mismo.**

Primeramente hemos de poner en claro que docente, maestro y profesor son utilizados por los encuestados como sinónimos; por lo que cuando se haga referencia al docente utilizando el término profesor o maestro nos estaremos refiriendo a la misma persona. Hecha la aclaración continuemos con el tema que nos ocupa.

Cinco de los entrevistados, coincidieron en señalar que ser docente exige conocer a nuestros alumnos, significa dar. Lupita lo concibe como un trabajo de formación de seres humanos, porque se transmiten conocimientos, pero también valores, el maestro enseña con sus palabras y con sus hechos. Para Lalo, es cuestión de esfuerzo y sacrificio en razón de dar más cada día, además de que se requiere tener capacidad y talento para adaptarse a las situaciones que se presenten en la escuela. Linda por su parte dice ser maestro le permite conocer a otras personas.

Aunque en la realidad se dista mucho de cumplir totalmente con las cualidades; de ser una persona que practica y fortalece los valores, como lo señala Man, no obstante hay que reconocer que sí existen maestros con las cualidades consideradas por los entrevistados.

Encontramos presente el deber ser en otras opiniones, pudiera decirse que es algo así como un mecanismo de defensa utilizado por ellos. Aquí conseguiríamos destacar que la realidad puede ser percibida de manera errónea como consecuencia de la intervención del proceso ideológico que condiciona y limita la interpretación de la realidad, (algunos sustentos teóricos revisados por los encuestados), dado que se encuentran cursando la maestría de la MEIPE, tal vez los maestros entrevistados quisieran esconder las limitaciones que la tarea tiene, expresando lo que idealmente

es para ellos ser maestros, y que esta conceptualización la den con base a sus propios principios ideológicos.

Comparemos lo señalado por los entrevistados, con las informaciones obtenidas a través de las encuestas de opinión, no es posible diferenciar las opiniones dado que fueron encuestas anónimas. Posterior a la entrega se enumeraron, para que el registro e interpretación y sistematización resultara más eficaz.

En una primera categoría que fue la más enunciada incluimos a aquellos docentes para los cuales su tarea es lo más significativo o importante. Es haber logrado mi sueño de niña, dice uno de los encuestados, para otros es una realización como persona, pero al mismo tiempo se siente defraudado por ser la pantalla de la sociedad, donde al profesor lo catalogan como una nada. En otra encuesta se especifica; para mi es lo máximo; porque encuentro en el trabajo realización; añade, otros más consideran ser una persona con una misión muy grande y quizás se deba a que escogieron su carrera porque verdaderamente les gustaba y creen que han cumplido lo que se propusieron dentro del aula y frente a los alumnos “trabajar cumplir... es una labor muy bonita, me gusta mucho mi trabajo“

Sin embargo para otros aunque no mencionan su tarea como significativa, si consideran su trabajo como un servicio, les agrada lo que realizan. Para otros significa compartir conocimientos con los alumnos cada día; cada alumno es diferente es por eso que les doy un trato diferente a cada uno. Hay quien considera el compartir, como; dar todo lo que sé y guiar a los niños para que sigan un proyecto de vida, sostiene que como persona consciente de que los niños son como nosotros; quieren que ellos sean capaces de defenderse en la vida. Por lo que consideran es una buena

profesión, que les permite participar y convivir con la comunidad y la sociedad.

En una proporción menor a la anterior catalogan su tarea como un compromiso hacia la capacitación, al respeto a los demás, es adquirir lo que este a tu alcance para estar actualizado, piensan que tienen una gran responsabilidad hacia los demás. Hay quien cree que esta obligada a respetar y ser agradable hacia los demás., porque es compromiso con la sociedad; por eso debemos de actualizarnos. Además echándole ganas al trabajo es satisfactorio, lo que hacemos. Por lo que tratan de ser mejor día a día, aunque no lo cumplan

Hay quien no esta conforme con lo que realizan, así lo expresan,...cuando las cosas salen mal, los maestros tenemos la culpa, pero cuando hay logros se debe al maestro de 6º al director, al padre, raramente te reconocen lo que haces,es una tarea desgastante y pensar que ni en cuenta toman a uno, No se especifica de parte de quién no es tomado en cuenta, los padres de familia o las autoridades, de ahí la importancia de la aplicación de entrevistas y no de encuestas o cuestionarios de opinión porque la información que recoges es más completa, esta es una limitante de este tipo de instrumento.

### **La docencia y otras profesiones**

Por la relaciones sociales adquiridas a partir de su profesión; la docencia aparece como un ejercicio compartido por todos los implicados en el proceso, lo que supone se deben dar situaciones comunes de trabajo y de intercambio de información para colaborar en el cambio o transformación dadas a partir de la investigación. Quien tiene el poder no es el que posee la información sino quien aplica esa información. Es curioso observar que la mayoría de las investigaciones educativas son realizadas por personas ajenas a la actividad. Que tienen profesiones distintas a la nuestra.

La docencia posee características que la distinguen de otras profesiones, subraya Lupita que: primeramente, debemos tener en claro que prestamos un servicio y por lo mismo, debemos de tener ética; en el sentido de valorar que nuestro trabajo es para proporcionar un beneficio al ser humano, de ahí que su importancia puede compararse con la profesión de un doctor que tiene que darle o rescatar al ser humano de sus dolencias y enfermedades, el docente, por lo tanto, atiende el desarrollo intelectual del ser humano, para que armonice con la sociedad de la cual forma parte.

Al igual que en otras profesiones, se requiere tener un método, una organización y una sistematización; éstos serían los principios para una formación profesional donde haya un sistema de enseñanza con métodos y estrategias que nos permita a los docentes, llegar a la meta o a los fines de la educación; por ello el docente debe de estar consciente de su tarea.

Coinciden Linda y Lalo, al recomendar, que debemos involucrarnos con los alumnos y con la sociedad. De ahí la importancia de la relación de la docencia con otras profesiones: se requerirá de conocimientos que sólo ha adquirido profesionalmente el psicólogo, el doctor, el trabajador social, el filósofo, el sacerdotes; es decir, de todas aquellas profesiones de la rama de las humanidades porque finalmente nuestra tarea es con seres humanos.

### **La docencia en el contexto de la globalización.**

El panorama que se vive hoy en día a nivel mundial; en lo político, económico y social no presenta mucha variación con lo que se ha venido dando en la última década. La hegemonía del liderazgo como primer potencia lo sigue siendo Estados Unidos y por lo tanto la economía mundial gira en torno a esta gran nación. La base de la economía mundial se rige por la política del liberalismo y neoliberalismo donde las importaciones, exportaciones e inversión extranjera están al orden del día; con políticas arancelarias muy limitadas y proteccionistas.

Económicamente Europa sigue siendo el albergue de los países más industrializados del mundo y a la vez ejerce gran presión en la política internacional. Hoy más que nunca nos encontramos en el umbral de un sistema económico capitalista que funcionó durante décadas y que las exigencias de la nueva sociedad ya no le permiten que perdure.

América Latina es uno de los continentes más pobres del mundo, la mayoría de los países son subdesarrollados y por lo tanto el nivel económico y educativo es muy bajo. El panorama no es muy alentador, a pesar de los grandes alcances que ha tenido la ciencia y la tecnología, y del gran orden económico mundial, Latinoamérica no se ha podido insertar al desarrollo industrial de los países anglosajones que comparten el continente. Económicamente son países dependientes de Estados Unidos; y carecen de una economía estable y en su gran mayoría son exportadores de materia prima.

La situación que se vive en el país afecta negativamente a la educación y la condiciona, en un primer plano porque el presupuesto destinado a este rubro, se desvía ante la problemática que se presente. Los TLC (Tratados de Libre Comercio) que se han establecido con varios países, exigen un individuo con capacidad de producción, a ello se deben los cambios que se han generado al interior del SEN (Sistema Educativo Nacional); así como importamos productos alimenticios, también importamos modelos pedagógicos que son viables en otras realidades o contextos. Al docente no se le ha motivado a investigar y proponer metodologías que cubran lo que verdaderamente el alumno necesitan para su formación.

En la docencia, es frecuente observar en las decisiones del docente diferentes principios organizadores de sus actos, cuando se apropia de la noción de que la educación es una acción intencional, puede empezar a ver

su quehacer docente con otra mirada. (Bazdresch: 2000) esta fue una idea que inspiro las cuestiones planteadas a los docentes

### **Cómo juzgan el trabajo que realizan**

Interesaba conocer como los maestros juzgaban su trabajo docente, creyendo que al conocer pudiera entenderse de que manera se enlaza la formación con la satisfacción que obtienen de su trabajo. Las opiniones se sistematizaron en dos categorías, mencionamos además cómo se justificaba la respuesta emitida.

**Bueno y aceptable:** Porque pongo todo lo que esta de mi parte y trato de hacer lo mejor que puedo. Me falta mucho para ser excelente. No he recibido reproches de los padres de familia en los años que tengo laborando en esta comunidad. Vemos el cambio de actitudes y la seguridad en los alumnos y cuando llegan a la secundaria son los primeros.

**Excelente:** Porque veo el interés que despierto en mis niños por aprender y el entusiasmo que tienen. Doy lo mejor de mí. Hago mucho esfuerzo por lograr, lo mejor en mis alumnos, pero no dominamos del todo las influencias negativas que adquiere el alumno en la calle. He tratado de salir adelante con mi trabajo de grupo y administrativo; (este docente es Director comisionado, atiende un grupo). Los alumnos sacan buen porcentaje de aprovechamiento, Pero, aun faltan algunos rasgos a cumplir, (aún así lo considera excelente)

Este punto nos permitió conocer que el trabajo para una gran mayoría (22 de 37 encuestas) era aceptable, no hay una necesidad explicita por mejorar lo que realizan a través de la formación o preparación a la que pudieran someterse.

Otra cuestión a rescatar fue conocer si les agradaba lo que realizaban con su grupo o grupos a su cargo, y porqué; esto nos daría elementos para valorar, que requería el docente para realizar su trabajo con agrado, gozando y disfrutando lo que hace.

Aproximadamente 18 de los encuestados manifestaron **si** estar **conformes** con lo que hacen, justificando sus afirmaciones como se detalla: Porque tratan de aprovechar al máximo el tiempo con los niños. Mis alumnos logran el aprovechamiento propuesto. Porqué día a día también aprende uno como maestro, al trabajar con los alumnos, además porque todo lo que se transmite en forma adecuada tiene sus resultados. Porque veo llegar contentos a clase, a los alumnos, y porque a través de mi experiencia he tenido buenos resultados cuando el grupo no es muy numeroso.

Porque marco metas a corto plazo y las cumplo. Porque se lograron los objetivos no reprobó ningún alumno. Porque llevo a cabo mis metas de enseñanza y cumplo con mi plan de trabajo. Trabajamos siempre de manera colegiada. Porque siempre estoy dispuesta a desarrollar mi trabajo, pero siento que falta tiempo. Porque con todas sus fallas hago mi mejor esfuerzo. Porque si no fuera así no estaría en esta carrera.

Podemos valorar que la conformidad con su trabajo se debe a la satisfacción que se obtiene por un buen desempeño, por el contrario quiénes no están conformes con lo que hacen, lo argumentan en su mayoría por la falta de apoyo de los padres, o el insuficiente desempeño del alumno, solamente un docente detalla que es debido a las estrategias que utiliza en el desarrollo de los temas. Contrastemos lo señalado con anterioridad.

En una menor proporción a los docentes **No** les satisface o agrada lo que realizan en sus grupos, las justificaciones que daban a este categórico **no** fueron las siguientes: Debido a que no cuento con apoyo de autoridades,

(no especifica si se refiere al director o al supervisor de zona). Porque mis alumnos no reciben apoyo de Padres de Familia. Porque pudiera dar más si contara con el apoyo de padres de familia. Los alumnos no reflejan en su aprendizaje lo que uno quisiera, lo que se esfuerza uno por cumplir, y finalmente en una encuesta señalan que: En parte porque como docente me faltan más estrategias para desarrollar los temas.

Es difícil sensibilizar al docente de la importancia de su labor y de su formación, cuando no hay satisfacción por lo que realizas, sin embargo representa una manera de proyectar su búsqueda de satisfactores, y determinar en su práctica que es lo que hace para que se sienta contento, es decir, a que se le da prioridad, observamos que la prioridad son los buenos resultados de los alumnos y el reconocimiento que le dan los padres de familia, no así la preparación profesional que puedes obtener de la reflexión de la práctica misma.

### **Cuáles son las principales exigencias de los padres de familia**

Conocer las exigencias de los padres para verificar si tienen alguna relación con nuestro objeto de estudio, fue la intención principal del planteamiento de esta interrogante. Argumentan que los padres te exigen **mucho, en relación a:** que seas responsable con tu trabajo, que seas sabelotodo y que hagas de todo y no te quejes, agregan que las exigencias son muchas de diversa índole, pero siempre en relación con el trabajo, y un buen aprovechamiento de sus hijos.

Además exigen **puntualidad** y **asistencia**, que no faltes, asistencia al trabajo y permanencia, que seas cumplido aunque los niños no sepan nada, hay quien agrega que no te enfermes porque faltas.

Son reiterativos respecto a la exigencia de **buen trato** con los hijos, que cuides de que nadie los moleste. Que les des atención a los niños, y sobre todo **buenas calificaciones**

Aunque a decir de algunos entrevistados los padres no son sinceros, no hablan con la verdad, pero cuando sus hijos han logrado buenas calificaciones se sienten agradecidos y te alaban, se expresan bien. Más sin embargo mencionan que si les exiges a sus hijos eres estricta, pero hay a quien si le gusta que seas estricta.

En general, se acepta que debe existir una aproximación entre padres y profesores. La propuesta de que los padres se responsabilicen más de la educación de sus hijos, es una forma de darle más legitimidad a la acción de las escuelas, de que los padres sean partícipes de las experiencias de sus hijos y se mejore la calidad de la educación que se otorga mediante el apoyo que pudieran aportar todos los agentes del acto educativo.

Los padres de familia de hoy, demandan una educación de calidad para sus hijos, pero se requiere que la transformación de lo que hace el docente esté basada en acciones conjuntas de, autoridades, colegiado, padres de familia y alumnos. Creo que los padres exigen más porque existe más conocimiento de lo que se realiza en la escuela, además de que hay un mayor acercamiento con los maestros.

Los alumnos son otra cosa, hay niños que tratan con mucho respeto, creen y confían que su maestro lo sabe todo y que es el mejor maestro. Hay relaciones de amistad, admiración y respeto.

En contraparte a decir de algunos maestros es necesaria la dureza con los niños para que aprendan, debes ser autoridad, ya que la imagen depende del maestro, la que el maestro crea en el alumno, pero también depende de

los grados que atiendes, los niños de 1º a 3º te consideran su amigo, de 4º a 6º, son muy agresivos e irrespetuosos.

### **Acciones del maestro**

Para la realización de su trabajo Lupita, señala como principales acciones: primeramente la planeación para conocer los contenidos que se trabajarán en el aula; el diagnóstico para conocer los procesos de los alumnos y lo que se está haciendo con ellos y la evaluación constante de lo realizado para conocer resultados y adecuar o ir avanzando con el trabajo de los alumnos.

Se menciona que el maestro además de cumplir con las situaciones para su trabajo dentro de su salón de clases debe involucrarse con los padres de familia para poder conocer el origen de algunos problemas, Lalo precisa las cuestiones, como: el que el niño no aprenda, el que llegue tarde, que no haga las tareas; al relacionarse con los padres se podrán tener más elementos para poder determinar porqué no aprende el niño.

El perfil del maestro debe ser bien definido, para poder cumplir con todas sus funciones, pero la función principal que menciona Soco, es la de "ser líder... es líder en su escuela, entiendo el liderazgo como la capacidad de guiar, conducir, fomentando a los alumnos su capacidad de autopromoción, de autodesarrollo, que lo lleven a asumir sus propias responsabilidades.

Según los entrevistados la docencia se diferencia de otras profesiones, porque es un trato o servicio que se proporciona a seres humanos diferentes en su manera de ser, sentir, opinar, creer, etc.; lo anterior hace más complejo el trabajo docente. Soco nos invita a que proporcionemos el servicio con; entusiasmo, alegría y actitudes positivas porque estas actitudes se transmiten a los alumnos. Margarita expone que como docentes tenemos la obligación de formar mentes y forjar personalidades; no es una tarea fácil y de nosotros

dependerá el que encuentre sentido a lo que estudia y continúen estudiando, esa es quizás la razón de hacer interesantes las clases.

### **Dificultades que han enfrentado durante su trabajo docente**

El trabajo del docente no está libre de dificultades, interrogamos a los entrevistados para conocer sus dificultades y poder agruparlas en aspectos, para poder interpretar y determinar, en donde reside la dificultad,

**Dificultades con alumnos:** retardos, indisciplina, no disposición de los alumnos, agresividad, vocabulario vulgar, poco interés de alumnos, inasistencia, desinterés, no cumplimiento de tareas.

**Dificultades metodológicas,** falta de estrategias metodológicas para tratar los problemas de aprendizaje, manejo de métodos de lecto-escritura.

**Dificultades con padres de familia:** mala disponibilidad de los padres de familia y falta de apoyo, no responden) cuando uno los llama, se oponen a que uno reprenda a sus hijos.

**Otras dificultades:** Resistencia al cambio de algunos maestros, imposición y malos tratos de las autoridades (directores y Supervisores encargados), interrupciones del director para requerir algún documento, tiempo insuficiente para la realización de contenidos y carga excesiva de trabajo administrativo.

Si revisamos las dificultades enunciadas hay una relación con las necesidades de formación que posteriormente se abordarán, si la mayor dificultad reside en el trato con los niños y con los padres, algo está pasando con la organización de las actividades; no existe un verdadero trabajo de planeación que organice las actividades de manera conveniente, siendo una necesidad de formación primordial, señalada por los maestros.

### **El tiempo libre de los docentes**

El conocer qué hacen los docentes en su tiempo libre, cuando no están en la escuela, nos dio la pauta para valorar, si el trabajo laboral lo hacen extensivo a su casa, que tan absorbente resulta ser docente o simplemente si creen necesario el dedicar tiempo en la preparación de sus clases.

Las actividades que predominaron en los encuestados son los que mencionan que su tiempo libre lo dedican a actividades de esparcimiento propio o con sus familias, a la convivencia con sus hijos o sus cónyuges, a la atención de labores del hogar: lavar, planchar, hacer comida, atender las tareas de los hijos y a viajar para conocer lugares o visitar a familiares.

Seguidos por quienes dedican su tiempo a las actividades de entretenimiento propio, donde destacan el deporte: el fútbol, voleibol, caminar, practicar el uso de la guitarra, bailar en un grupo de ballet regional, leer y ver televisión, escribir, dibujar, descansar y ver noticieros.

En un tercer aspecto se organizaron las actividades por las cuales los docentes recibían un pago extra, como la fotografía digital, (como negocio, y diversión), cantar en un grupo musical, dar clases a los adultos, y tal como expreso el docente; a sembrar para buscar un peso más porque los devaluados \$2200 no son suficientes para cubrir gastos familiares. Hay quien atiende sus negocios y vive atado a ellos, limitando el tiempo que puedan dedicar a cubrir sus clases.

En muy baja proporción se dedican a: preparar las actividades del día siguiente, (planeación) y para la atención de asuntos personales del trabajo, así como a la regularización de niños bajitos (en aprovechamiento), para hacer las tareas de la maestría y programar, elaborar y revisar las evaluaciones de los niños.

### **E).La formación y el concepto que de ella tienen**

En cuanto al concepto de formación: los sujetos entrevistados tienen bien definido que la formación no son solo conocimientos, sino que implica experiencias significativas, conocimientos aplicados en la vida personal de los alumnos, es decir coincidieron que la formación implica un proyecto personal y que cada alumno, cada ser humano solamente aprende de cada conocimiento, de cada experiencia lo que le sirve o le interesa.

En congruencia con lo anterior se menciona que la formación es la preparación que uno tiene para la vida, sin embargo sus respuestas giraron en torno al aprendizaje que se obtiene y te hace ser quien eres.

Sin embargo hubo quien explicó que la formación te la proporciona la escuela que se asiste para tener una profesión, y que a este tipo de formación es la formación formal porque una institución te la proporciona, legalizando a través de un documento los conocimientos que has adquirido, sin que estemos seguros de ello.

(Bárbara Greybeck en Bazdresch Parada, 1998) sostiene que la formación de docentes es un nombre genérico que designa las funciones de formación inicial, actualización, superación, capacitación y nivelación de docentes.

Pasillas clarifica que formación y educación no son sinónimos formación es lo que aplicas de lo que aprendes, pero es una aplicación reflexiva de lo que ya se conoce, y en esa aplicación reconoces lo que sabes, porque es una tarea consciente. Sin embargo los docentes en servicio son contratados después de que como estudiantes vivieron una formación inicial, ésta con todas las limitaciones y aciertos que pudiera tener permite que los docentes realicen su trabajo y en el desempeño diario, a través de la reflexión y/o investigación de lo que sucede en su práctica irán viviendo un proceso formativo a través de las interacciones sociales que le permitirán

perfeccionarla, a esta formación, también se le ha denominado formación en el servicio, que se adquiere por medio de la actualización, la capacitación y la asesoría a la que se sujeta conscientemente el individuo.

Se precisa la utilización de una definición que incluya las actividades educativas y de formación que realizan los profesores, directivos y asesores técnicos-pedagógicos de Educación Primaria, después de su formación inicial, que tienden a mejorar su conocimiento, destrezas, habilidades y actitudes profesionales para poder educar a los niños más eficazmente, las denominaremos tareas de asesoramiento, algunos autores las designan como acompañamiento.

Esta formación tiene que surgir precisamente en el proceso enseñanza-aprendizaje que es una tarea compleja que requiere de tomar en cuenta las necesidades y diferencias de los alumnos y que el profesor se vea a sí mismo como un verdadero profesional que emplea la investigación en su práctica, vínculo para el mejoramiento educativo, como eje rector de la formación que todo profesional realiza durante su quehacer cotidiano.

### **Contenidos relevantes para la formación docente**

Interesaba conocer que contenidos o temáticas eran importantes para la formación docente, a través de las conversaciones con los entrevistados podíamos hacerlo.

Lupita, menciona que el aprendizaje es cuestión natural en los niños pero debemos enriquecerlo incorporándole elementos para formar a los alumnos, para ello requeriremos de contenidos pedagógicos para dotarnos de herramientas que nos permitan conocer el cómo transmitir conocimientos y cómo se da el proceso de aprendizaje en los alumnos. Por su parte Lalo,

opina que la formación te debe dar la capacidad para involucrarte con la comunidad ya que de ello dependerá lograr un buen producto.

Linda, por su parte, puntualiza que el maestro para su formación requiere de contenidos de tipo metodológico, psicológico y filosófico; sin descuidar la cuestión práctica en las escuelas y el analizar problemáticas que se pueden presentar y llegar a consensar las mejores soluciones. Sin duda alguna tiene relación con lo opinado por Soco, que nos refiere que un contenido fundamental en la formación de docentes es la ética; un docente con vocación y con ética profesional será un maestro responsable, capaz de tomar decisiones acertadas para si mismo y los demás. Ya en las encuestas se había mencionado que los valores y actitudes también se forman.

A través de la encuestas de opinión los docentes nos comparten las acciones que realizan para mejorar su desempeño docente,

- Identificar las actividades que existen a mi alrededor para la actualización.
- Investigar para participar en la mayoría de cursos de aprovechamiento profesional.
- Asistir a los cursos que se imparten.
- Tratar de aprovechar al máximo los cursos de actualización,
- Después de mi preparación (en instituciones formadoras) Actualizarme con diferentes estrategias, como cursos y talleres..
- Cambiar mi práctica docente, con lo que se ha revisado.

Estos docentes creen que la actualización y la capacitación es el camino a seguir para mejorar la calidad de la educación de sus alumnos y a ello dicen enfocar sus esfuerzos.

Además de que se han realizado acciones para mejorar cuestiones metodológicas, en el sentido de investigar nuevas estrategias de trabajo,

para implementar dinámicas y juegos, que motiven a los niños a al aprendizaje, han elaborado proyectos para favorecer la comprensión lectora en coordinación con los compañeros de su escuela. Sin descuidar el trabajo individual con los niños, y la asistencia puntual al trabajo.

También realizado actividades para el trabajo con los padres de familia, para integrarlos al trabajo de la escuela. Sin embargo hay quien no desea narrar lo que ha realizado y simplemente contesta haber realizado: las actividades que creen convenientes y que le permiten realizar por medio del convencimiento y la buena voluntad. (Por lo que puede inferirse que son actividades que implican la participación de otras personas)

### **Lo memorable de la práctica docente**

Durante el ejercicio docente, existen eventos relevantes que hacen que se les recuerde precisamente por su importancia. Estos momentos configuran el actuar del docente, de ahí la importancia de considerar esta temática en las entrevistas y no en otro tipo de técnica empleada, aunque en los relatos y testimonios orales también se incluyen.

Lalo nos narra una situación que para él resulta agradable; cuando en una comunidad rural “ranchito”, las fiestas patrias no se celebraban y al ser detectado esto por los maestros de la escuela, se dieron a la tarea de involucrar a la comunidad organizando entre todos los miembros de la comunidad las fiestas patrias, quedando todos contentos al celebrar tal fecha cívica.

Linda, por su parte, nos relata la experiencia que vivió cuando trabajaba con un sexto grado y teniendo un alumno que no quería realizar actividades de ninguna clase excepto si se trataba de leer en voz alta, mostraba apatía a todo lo que significaba la escuela, la maestra cada que lo recuerda le refiere un sentimiento de impotencia porque no se acercó a él para conocer sus

motivos y hacerlo cambiar; nos platica que ahora ese alumno es un jinete profesional.

Lupita por su parte, dice que durante todo su servicio ha pretendido hacer las cosas de la mejor manera y que se siente satisfecha con lo que ha realizado, siempre se ha preocupado por prepararse y buscar la mejor manera de hacer las cosas; trabajo en el medio rural y posteriormente, al ubicarse en una escuela del medio urbano, donde tenían un director que exigía y supervisaba entrando a los salones; se sintió motivada a “echarle ganas” por un deber ser que los maestros, en aquel tiempo tenía un sexto grado a su cargo, y un alumno de ella tuvo la oportunidad de participar con los alumnos de otras escuelas de su zona, su alumno ganó, lo cual fue satisfactorio porque respondió a las exigencias, pero reconoce que no es importante porque los alumnos que recibió en sexto traían buenos elementos, desde el primer grado, los maestros se preocuparon por formarlos; que tuvieran sus conocimientos muy bien cimentados.

Para Man los eventos relevantes en su práctica docente primeramente: el llegar a ser docente, ya en la docencia la preparación que le ha otorgado la capacidad para ayudar a los demás y la tenacidad en los que se propone.

Soco nos relata que en su trabajo con adolescentes ella se mostraba muy fría (acartonada) distante; esto motivo su preocupación y se dió a la tarea de observar a sus compañeros docentes y se acercó a uno de sus compañeros y le pregunto cómo identificarse con los alumnos; cambio sus actitudes al participar en la vida de los “muchachos”, aprendió a escucharlos, a crear las condiciones para que se acercaran a ella, utilizar su lenguaje. Así logró sacudirse el esquema o paradigma tieso y acartonado; dejó de ser una profesional distante y fría.

Es así, como detectamos experiencias gratificantes de varios tipos; generadas a partir de la interacción entre iguales, que dejaron huella de sus actuaciones y que influyeron en sus posteriores actuaciones. Para Piaget la interacción social es importante porque estimula el conflicto cognoscitivo y la conversación es un catalizador de cambios internos. De ahí la trascendencia que narres lo que vives porque lo reconoces y te reconoces como ser humano. (CAZDEN: 1991)

Lo anterior se ha puesto de manifiesto en varias investigaciones: que quienes más interaccionan son también quienes más aprenden; esto lo podemos trasladar a los docentes que se proyecta de una manera semejante; el docente que más se comunica con sus compañeros de trabajo es el que tiene menos problemas con su grupo, porque busca soluciones atendiendo la ayuda que le pueden aportar sus colegas.

La vida de la clase tiene su propio ímpetu y su propia dinámica, que son ignorados por el administrador o el innovador por su cuenta y riesgo. (Delamont: 1984). Cualquiera que desee cambiar la enseñanza o el aprendizaje, requiere de un entendimiento esencial de lo que acontece en el aula, reconociendo a la práctica docente, como práctica social compleja, diferenciándola de la prescripción pedagógica.

#### **F). Clase, Género y Edad del Profesorado**

Para APPLE es contradictorio localizar la clase de los maestros, lo prudente es concebirllos como pertenecientes al mismo tiempo a dos clases. Así comparten los intereses tanto de la pequeña burguesía como los de la clase obrera. Nos faltaría contrastar lo anterior en la investigación y determinar hasta que punto los docentes son conscientes de la clase a la que pertenecen, sin embargo en lo investigado prestamos atención a varios elementos que hacen concebir a la docencia como una Profesión que brinda un servicio, y no simplemente un oficio

Tal vez el hecho de pertenecer a una clase obrera no motiva suficiente al docente para mejorar su práctica, se conforme con repetir lo que ha realizado con anterioridad, por el esfuerzo que requiere cambiar sus paradigmas, esto no quiero decir, que no le interese ganar económicamente más, pero dan por hecho que para ganar más es *sacrificarse mucho*, por lo que prefieren seguir ganando el mismo salario.

Faltaría analizar con detalle las implicaciones de pertenecer a determinada clase social y todo lo que ello conlleva. Pero si recordamos el ayer en las Normales Básicas, evidentemente, los detalles recordados nos sitúan como perteneciente a la clase media; esta situación de clase, es un asunto no analizado a profundidad en la presente investigación, que al igual que otros aspectos encontrados son limitaciones propias de todo proceso investigativo.

Pero los maestros no son únicamente actores pertenecientes a una clase. También son actores sexuados; el sexo es el rasgo diferenciador del individuo (también denominado género)

### **La docencia y el género**

Existen evidencias de discriminación contra las mujeres en el mercado de trabajo. Reproduciéndose ampliamente en el terreno de la educación; una gran mayoría del personal docente de los niveles o ciclos elementales está constituido por mujeres; proporción que se invierte conforme se asciende en los niveles educativos. En puestos de dirección o cargos de jerarquía son muchos más los hombres que los ocupan. Las escuelas han tendido a organizarse en torno a la dirección masculina, que lo vemos de manifiesto en las claves 21 que ostentan los directivos sin grupo, de escuelas de organización completa.

En el sector educativo 13 que en su mayoría atienden escuelas primarias rurales no muy llamativas para las mujeres, existen 307 docentes mujeres y sólo 243 docentes hombres. Mientras que en los cargos Directivos, se observa la situación contraria, solamente 5 mujeres ocupan este cargo, comparándose con 18 hombres que fungen como Directores, que significa esta situación, no tiene capacidad la mujer para asumir estos cargos.

Las mujeres estamos más expuestas a la proletarización que los hombres, ya que es evidente que una posición dada, puede ser más o menos proletarizada en función de su relación con la división sexual del trabajo. Las relaciones de autoridad han sido formalmente patriarcales; en el hogar y en la oficina la dominación del hombre se hace presente; pero las mujeres a través de su larga lucha por obtener una cierta economía, se han abierto espacios en la esfera de poder y control. Hay quienes desafiando los problemas han podido escalar puestos que antes sólo eran considerados para los hombres.

En la investigación se detectó que las mujeres docentes son quienes más se interesan en los cursos de actualización, sacrifican su tiempo libre para asistir voluntariamente a ellos. Aunque como señala Listón y Zeichner (2003) las vías eficientes de organización de la enseñanza, no garantizan que los y las docentes con un largo historial de prácticas laborales y autoorganización hagan efectivos los proyectos.

Tradicionalmente a la mujer se le han asignado los primeros grados; siendo los niveles superiores atendidos en una gran proporción por profesores del sexo masculino, aunque se observa una situación de discriminación esto no es lo preocupante, lo que merece nuestra atención es lo que pueda desligarse de ello; el docente que por primera vez se enfrenta a la situación de conducir el primer grado se siente inseguro e incapaz de lograr que sus alumnos aprendan a leer y escribir.

Se teme al fracaso ante la diversidad de situaciones que han de enfrentar; habrá en su grupo niños que no sepan ni tomar el lápiz hasta los casos opuestos de niños que ya han iniciado a leer y escribir y posiblemente niños que ya han logrado reconocer algunas letras de su nombre y utilizarlas, además, se observa un temor a utilizar los libros de texto y materiales educativos de apoyo al docente como libros para el maestro, ficheros,

Se cree que las mujeres son más creativas, por lo que a la hora de asignar grupos, raramente le asignan sin su consentimiento a un hombre los primeros grados, y si lo hacen causa extrañeza y en ocasiones se pregunta a qué se debe tal decisión

Sin dejar de considerar por supuesto la intensificación o sobrecarga de trabajo que ha aumentado con el tiempo; que tiene como efectos principales la reducción de la calidad del servicio que se ofrece, además de que no se tiene tiempo para ser creativo o imaginativo. Otra situación a tener en cuenta es la de las mujeres maestras, que trabajan a menudo en dos ámbitos: en la escuela y en el hogar intensificándose para ella el trabajo y desafiando la división sexual del trabajo en el hogar.

Las maestras no han aceptado todo esto impasibles, finalmente, las mujeres son figuras activas y no pasivas, en el esfuerzo por crear situaciones basadas en su propia situación en la división social y en la división sexual del trabajo.

### **La docencia y la edad**

En las instituciones se generan conflictos entre “jóvenes” y “viejos” profesores; puesto que el profesorado joven, tiene la preparación más reciente, conoce las últimas investigaciones sobre los procedimientos de enseñanza; se encuentra más familiarizado con las últimas innovaciones curriculares. En contraste con esto, en las primeras escuelas donde se

trabaje pueden parecerle anticuadas, mal informadas, reacias a adaptarse a las circunstancias cambiantes. También se puede dar el caso de que lo estudió en la normal a la cual asistió no le sirva para enfrentar las situaciones del trabajo que inicia. Además de que estos conflictos son generados porque la mayoría de los profesores “viejos” se sienten desplazados, apagados por el ímpetu que en ocasiones trae el “joven” y que él por sus condiciones físicas ya no es posible realizar, sin que olvidemos que a menudo encontramos “jóvenes con el corazón de “viejos”.

### **G). La función de la escuela**

La escuela es el lugar donde se reproduce la educación. Es algo más que su entidad física, es un entorno - el contexto- La escuela se ha convertido en una organización especial con fines e ideas incorporados en su propia existencia; esta idea tiene un origen relativamente tardío... solamente pudo darse cuando se formaron sociedades y alcanzaron un nivel suficiente de idealismo (Apple M: 1988)

A partir de entonces, el objeto de la educación fue inevitablemente dar al niño el ímpetu necesario en la dirección apropiada, siendo esencial que esto se organizase de modo que produjese el efecto profundo y duradero que se esperaba de ella.

Emile DURKHEIM señala En *Education et Sociologie*\* (1922):

*La educación es la influencia que ejercen las generaciones de adultos sobre aquellos que todavía no están preparados para la vida social. Su objeto es estimular y desarrollar en el niño un cierto número de estados físico, intelectual y moral que le son exigidos tanto por la sociedad política en conjunto, como por el medio particular para el que el niño está destinado específicamente.*

Si revisamos a (Apple M: 1988) nos daremos cuenta que a través de la escuela se ejerce poder y control social, ya que este se produce en la

escuela no sólo en las formas de disciplina que tiene ésta o en las disposiciones que enseña: las normas o rutinas para mantener el orden, el currículum oculto que refuerza las normas de trabajo, obediencia, puntualidad.

El control se ejerce mediante las formas de significado que distribuye la escuela – el conocimiento que todos debemos de tener-. Por lo que el poder y la cultura deben ser vistos no como entidades estáticas sin conexión entre sí, sino como atributos de las relaciones económicas existentes en una sociedad.

En este enfoque son decisivas dos cosas. En primer lugar, considera a la escuela atrapada en un nexo de otras instituciones- políticas, económicas y culturales- que son básicamente desiguales. En segundo lugar, esas desigualdades son reforzadas y reproducidas por la escuela. Mediante sus actividades curriculares, pedagógicas y evaluativas en la vida cotidiana en el aula, lo anterior significa que se interpreta la escuela de un modo diferente a como lo hacemos los educadores.

Así el conocimiento formal e informal que se enseña en las escuelas, los procedimientos evaluativos, etc., han de ser examinados en conexión si no queremos perdernos gran parte de su significado real.

La escuela debe ser un agente social de cambio y especialmente debe ser formativa y proyectarse esta formación a diferentes dimensiones, Margarita cree que la función social de la escuela es la enseñanza para que cuando los alumnos egresen de ella sepan desenvolverse adecuadamente en cierto nivel de la sociedad.

El papel de la escuela de que la escuela sea un lugar donde maestros, alumnos y padres de familia convivan y compartan experiencias y se haga

una análisis de cuál es la realidad, no solamente escolar, sino también social y se busque entre todos un modelo de transformación que se genere desde la escuela donde se fomentan valores y principios que nos lleven a cumplir con el verdadero objetivo de las escuelas. Este es el deber ser de la escuela, para Soco.

### **Que esperan de sus alumnos al finalizar el ciclo escolar.**

Si conocen lo que desean lograr en sus alumnos, es una manera de hacer conciencia hacia donde guiar el trabajo, hay quienes exigen demasiado de sus alumnos en el sentido de esperar aprovechamientos óptimos y aprendizajes suficientes para los problemas que la vida cotidiana les puede plantear, de ahí la razón de quien espera que los alumnos obtengan el mayor número de conocimientos, para su desarrollo intelectual, y que tengan un amplio dominio de habilidades, conocimientos y actitudes.

En otro sentido, hay quien espera de sus alumnos los conocimientos básicos del grado, para que con los conocimientos adquiridos pueda solucionar sus problemas. Así como también que se apropien de los conocimientos que marca el programa. Y que se Logren los objetivos del Plan Anual de Trabajo

Los valores también forman parte de lo que se desea lograr en los alumnos, y lo expresan así que los alumnos sean mas gentes. Que su conducta y comportamiento sean cada día mejor. Que sean útiles, con iniciativa y responsabilidad: Que se acepten como son, para que acepten a los demás, para que logren integración al grupo y se adapten a la sociedad que viven.

Así percibimos que para los entrevistados, la formación de los valores es tema de discusión; Lalo, lo discute con el director de su escuela y coinciden en que en esta tarea deben de participar todos los padres de familia y los alumnos, deben de respetarse y ser responsables de sus actos, ser honestos y justos, hacer hincapié y no olvidarlo. Lupita, concuerda con Lalo; y agrega,

...pero desgraciadamente, nos preocupamos mucho por la situación de cómo enseñar las cuestiones informativas como seres humanos.

Lupita nos refiere una situación que ella observa en los niños de su escuela: le dan mucha importancia a las cuestiones materiales, dado que en el ambiente familiar, los niños son descuidados por sus padres que trabajan, sí se les brinda cariño y afecto, pero aun así hace falta que incorporemos estrategias para que el niño se sensibilice y se eduque en una manera más integral. Los valores que como seres humanos poseemos son los que determinan el actuar de las personas, la escuela ejerce una función compensatoria y puede orientar la formación de valores en los alumnos.

### **Enseñanza y aprendizaje**

Para cerrar este capítulo analizaremos la significación que le dan los entrevistados a los términos enseñanza y aprendizaje, estas preguntas fueron planteadas al final de la entrevista, no porque fueran menos importantes, sino para dar oportunidad a que el docente se sintiera con más confianza, además se les pidió que aportaran algunas recomendaciones al trabajo, mismas que pudieran servir a sus compañeros docentes.

El **aprendizaje**, para Lalo es lo que te sirve para toda tu vida, los conocimientos que adquieres dentro y fuera de la escuela, lo ve también como un cúmulo de conocimientos que nos ayudan a realizar las actividades cotidianas con más facilidad. Para Lupita el aprendizaje se da a través de interacciones que tenemos con el medio; es apropiarnos de algo, es un proceso que vive el ser humano porque estamos dotados para ello, no es una situación que se acomoda o que se da, se provoca. Linda nos dice que el aprendizaje es la internalización de experiencias que aunado a lo que ya se conocía da por resultado un conocimiento siempre inacabado e imperfecto.

Linda percibe a la **enseñanza** íntimamente relacionada con el aprendizaje en el sentido de lograr que alguien se apropie de un conocimiento y de la forma en que lo haga dependerá mucho de las capacidades reales del aprendiz. Para Lupita requiere de preparar situaciones que se deben incorporar al aprendizaje de conocimientos y valores a través de un método, al igual que Lalo señala la importancia de actualización de los docentes; para mejorar nuestro trabajo y generar un mejor producto.

Lalo: recomienda que padres de familia y maestros nos apoyemos para que nuestros alumnos tengan una buena educación; en el seno de la familia se generan los valores, pero no por ello los docentes debemos descuidar este aspecto, al preocuparnos un poquito más e involucrarnos con la comunidad apoyaremos para que la escuela no sea un generador de vicios o dificultades con la disciplina, los hábitos y las actitudes de los alumnos.

Finalizaremos este capítulo con una opinión más de docentes, me pareció pertinente transcribir la conversación que surge de una plática informal.

*Los maestros... siempre esperan que la institución los obligue a capacitarse, que les digan como hacer las cosas, y eso lo repiten con sus alumnos. Son profesores que no leen, quizás den buenas clases según el criterio de los padres; porque no faltan y siempre esta en la escuela, pero no son profesionales porque un profesor debe prepararse continuamente porque todo va cambiando, debemos buscar el conocimiento y eso nos hará ser mejores y salir de la rutina.*

Pero ¿qué se necesita para salir de la rutina?

*De un cambio de actitud, la práctica docente requiere de esfuerzos y tropiezos en algunas ocasiones hasta con tus mismas autoridades, pero también se requiere de un sustento teórico que nos permita saber hacia donde vamos, de que tus compañeras de grado se reúnan contigo y saber como vamos, que la directora te apoye en lo que emprendes... En una*

*ocasión escuche que “no se puede hacer beber agua a un caballo que no tiene sed” , y esto se puede aplicar a nosotros los maestros mientras no se tiene la necesidad de aprender y reformar lo que ya se sabe no entraremos en esta cultura pedagógica porque el saber no esta acabado pero cuesta desprendernos de la inseguridad del miedo a equivocarme, y de dejar a tus hijos cuando más te necesitan así que eres madre o maestra o las dos cosas....*

*Pero a ¿qué le puede tener miedo el maestro?*

*No es a la Supervisora, mucho menos a ustedes, ni a los padres porque si les informamos de cómo están aprendiendo sus hijos ellos te entienden y te apoyan, en nosotros hay miedo e inseguridad a no hacer las cosas bien, a no dar el ancho, a no poder cumplir con las tareas, a equivocarte con los niños, aunque creo que ya lo vamos superando.*

## **CAPITULO V**

### **OTRAS OPCIONES Y ESPACIOS DE FORMACION CONTINUA**

**“Los procesos de formación continua contribuyen al desarrollo profesional de los maestros”**

*SEP*

A continuación revisaremos una de las opciones de formación continua a las que los docentes tenemos acceso y en las que todos los implicados en el fenómeno educativo de una forma u otra cumplimos una función.

#### **A). Los Talleres Generales de Actualización**

En la realización de los talleres Generales de Actualización se han combinado esfuerzos de Asesores, Directivos de escuelas y Supervisores, representan la opción básica de actualización para todos los maestros, tienen un carácter introductorio y constituyen el peso mínimo de formación sobre temas específicos. Su propósito es propiciar otros procesos de estudio y aprendizaje colectivo. Se llevan a cabo en las escuelas, al inicio del ciclo escolar y proponen la participación de todos los docentes del plantel. Se basan en el uso de una guía de trabajo que se distribuye gratuitamente. Su realización es responsabilidad de la Dirección General de Formación Continua de Maestros en Servicio y las autoridades educativas estatales

Los Talleres Generales de Actualización se han realizado desde el inicio del ciclo escolar 1995-1996, para la organización de los TGA en las zonas escolares se ha optado por capacitar primeramente a los Asesores de Sector, para que estos a su vez en un segundo momento y en las sedes que determina el Supervisor General del Sector se capacite a Supervisores, Directivos de las escuelas y Asesores de zona quienes finalmente se encargaran de coordinar estas sesiones con los maestros en cada una de las escuelas de organización completa del sector.

Con el propósito de fomentar el trabajo en Colectivo, se realizan en cada uno de los centros escolares, entregándose a cada maestro una guía que le permite conocer los contenidos a trabajar, la propuesta de organización para el taller, las recomendaciones para su estudio, los materiales que se requieren para analizar, reflexionar y planear conjuntamente actividades destinadas a la revisión de las temáticas, las escuelas consideradas dentro del universo PAREIB, a partir del ciclo 2002-2003 los docentes siguen una guía diferente con temáticas que apoyan el trabajo en escuelas multigrado, en la siguiente tabla damos a conocer las temáticas revisadas en los TGA desde su inicio.

Ciclo escolar	Temáticas
1995-1996	El estudio de materiales de apoyo en el trabajo docente.
1996-1997	Estrategias para el aprovechamiento de los libros de texto y los materiales de apoyo para el maestro.
1997-1998	La enseñanza en la escuela y la planeación didáctica.
1998-1999	Las estrategias y las actividades didácticas para la enseñanza de las asignaturas de educación primaria.
1999-2000	El conocimiento de los contenidos del programa de estudio y el diseño de situaciones didácticas.
2000-2001	Trabajemos algunos contenidos de los Programas de estudio.
2001-2002	Español: la producción de textos. Matemáticas: medición. Ciencias naturales: alimentación y salud.
2002-2003	La comprensión lectora: una habilidad básica para el aprendizaje.
2003-2004	El desarrollo de las habilidades de búsqueda y selección de información en la Escuela Primaria.
2004-2005	El resumen: una estrategia para la comprensión lectora.
2005-2006	Construyendo Trayectos Formativos.

**TABLA 12.** Trayecto formativo de los talleres Generales de Actualización

Las temáticas revisadas en los TGA han ido evolucionando se iniciaron con la revisión de los materiales educativos, la planeación para organizar contenidos y utilizar los materiales, posteriormente se centran en contenidos que presentan dificultad para el docente o que requieren de análisis detallados. En este ciclo escolar dejan al colectivo en libertad de que sea el mismo quien genere su trayecto de formación o también llamada ruta de actualización, que con base en sus necesidades y resultados educativos programen las acciones a seguir durante el ciclo escolar en sus reuniones de Consejo Técnico, lo que constituye una oportunidad para vincular estas acciones a las que se proyectan en el Plan Anual de Trabajo.

La participación de los docentes en los TGA ha ido mejorando, se han convencido de la importancia de su asistencia, han comprendido aunque no en su totalidad que el compartir sus experiencias en colectivo generan aprendizajes que pueden aplicar en su trabajo diario, con sus alumnos.

### **B). Las necesidades de formación de los docentes**

El conocer varias técnicas de enseñanza de nada nos va a servir si jamás las ponemos en práctica. Muchos maestros leen, asisten a cursos e inclusive hablan mucho de esta o aquella otra técnica grupal. Sin embargo, rara vez la emplean; en cambio, hay otros maestros que aunque no hayan tenido tanta oportunidad de adquirir estas técnicas, las practican porque tienen iniciativa y creatividad. Estos son los maestros los que tienen éxito en sus grupos por el entusiasmo con que se abocan a compartir sus conocimientos.

Al iniciar el ciclo escolar 2005-2006 una de las actividades a realizar en los TGA era que como colectivo escolar se identificará cuáles eran sus necesidades de formación, esto fundamentarían los trayectos formativos que como producto final se entregaría a la supervisión de zona y al sector, cada escuela entrega su trayecto dónde especifica cuales son sus necesidades de formación y como pretende cubrirla, en los espacios de las reuniones de

Consejo Técnico de Escuela (C.T) mismas que servirán para que la zona elabore su propio trayecto y los sectores establezcan su Plan anual de trabajo para atender las necesidades de las escuelas de la zonas.

	ASPECTOS	FRECUENCIA
ESPAÑOL	Asesoría para la enseñanza del español. Conocimiento de estrategias, niveles de la lecto-escritura.....	16
	Actualización de procedimientos para la comprensión lectora.....	6
	Estrategias y recursos para la formación de alumnos lectores en escuelas multigrado.....	3
	Asesoría, en el enfoque y contenidos de español.....	4
	Estrategias para la redacción y lectura.....	4
	Ortografía.....	2
MATEMATICAS	Estrategias para la enseñanza de las matemáticas. Conocimientos de estrategias metodológicas.....	15
	Estrategias dinámicas para la enseñanza de los contenidos de Medición.....	1
	Cómo trabajar con los alumnos los contenidos de Geometría.....	6
	Cómo enseñar la resolución de problemas matemáticos.....	7
PLANEACION	Asesoría en la elaboración de la planeación, vinculando y globalizando contenidos.....	23
	Formas o instrumentos para evaluar.....	7
	Cómo planear Matemáticas en vinculación con otros contenidos...	2
	Planear la manera de trabajar Español en grupos multigrado.....	2
MAT. EDUC.	Conocimiento y manejo del material de apoyo.....	14
	Materiales educativos (libros de texto).....	3
	Manejo de ficheros.....	2
TECNOLOGÍA	Capacitación en informática y multimedia.....	6
	Capacitación en el uso de enciclopedia.....	8
ENSEÑANZA	Asesoría para el trabajo con contenidos específicos.....	8
	Elaboración de material didáctico (talleres).....	7
	Estrategias para la enseñanza de la Historia .....	5
	Enfoques y estrategias para Geografía.....	3
	Apoyo en Educación Artística (cantos y juegos).....	3
	Estrategias de Enseñanza para niños con Necesidades Educativas Especiales .....	4
	Enseñanza de la promoción de la salud.....	1
OTRAS	Relaciones humanas, sensibilización para el trabajo.....	5
	Estrategias para el trabajo con padres de familia.....	2
	Asesoría para el trabajo por competencias.....	2
	Gimnasia mental.....	1
	Organización escolar.....	1

**TABLA 13.** Necesidades de formación de los docentes del Sector 13 F

Considero que en la capacitación del docente se deben incluir temáticas orientadas a favorecer:

- El respeto hacia otras culturas
- Aceptación de puntos de vista diferentes
- La convivencia con personas de distintos orígenes
- La apertura hacia la comunidad internacional

El sentido complementario de nuestras diferencias en aptitudes, opiniones y costumbres.

### **C). El consejo técnico un espacio de formación**

Lograr lo anterior es todo un desafío no solo para los directivos quienes están habituados a ser quienes dirigen estos espacios, los procedimientos de trabajo en Consejo técnico (C.T) tendrán que reajustarse. Se pretende aumentar su alcance, para ser mucho más que una simple reunión de intercambio: una oportunidad sistemática de reflexión y actualización de los maestros, esto es, un auténtico espacio colectivo de aprendizaje. Para Ezpeleta la tarea educativa es la finalidad que da sentido y contenido a este espacio.

Para ello, hace falta tener en cuenta algunos elementos que pueden facilitar el aprendizaje personal y de grupo. La experiencia adquirida a lo largo de los años de servicio se comparte y los saberes docentes encuentran un espacio de legitimación y revaloración. Su desarrollo es responsabilidad del colectivo docente. De otro modo, se repiten los mismos problemas que se están tratando de resolver con los alumnos.

Tocar piso es el mejor comienzo para un proceso de aprendizaje grupal. Esto significa que el equipo de maestros es capaz de mirar su propia realidad interna y definir un sentido para sus reuniones de intercambio, ya no en función de cuestiones generales y abstractas, sino de las situaciones particulares de la escuela y su contexto que demandan atención más urgente.

Reconocer estas necesidades marca desde el inicio, una diversidad de tareas para el CT. La realidad académica de los alumnos, las situaciones internas de las escuelas y las necesidades del medio en que se trabaja son materia para revisar dónde se está y por dónde se puede iniciar el trabajar conjunto en el CT. Promover una reflexión personal, autocrítica, sobre la propia práctica como elemento indispensable del proceso

La revisión de las propias posturas y prácticas es de hecho un momento indispensable del proceso de aprendizaje, además de ser condición básica para llevar a cabo un diálogo auténtico.

Todos los testimonios de los maestros han sido bastante claros al mostrar la importancia de esta profunda reflexión desde una actitud totalmente abierta que permita repensar de la manera mas explicita posible en que se trabaja, las propias ideas, las experiencias tenidas, etc.

El análisis de la práctica docente se ha mostrado en muy distintas experiencias como un punto de partida insustituible para promover procesos de formación basadas en el convencimiento y el deseo de superación personal.

Muy ligado al anterior, ya que en buena medida de él depende generar la disposición al diálogo, está la habilidad de debatir. No se trata de una cualidad sino de un aprendizaje. Se aprende a escuchar, a plantear

posturas, defenderlas, reconocer la validez de opiniones contrarias, cambiar de opinión si es el caso o respetar legítimas diferencias, siempre y cuando se ejercite.

El CT es una oportunidad de aprender de los otros, de escuchar y de debatir, poco se ha ejercitado estas habilidades, el proceso tomará tiempo y al principio parecerá caótico. No importa. La misma práctica aportará los elementos para aprender a debatir sin combatir.

Los saberes individuales y colectivos tienen límites. Si faltan elementos sobre lo que se habla, de nada sirve ponerse de acuerdo, porque se están tomando decisiones equivocadas.

Fundamentar la participación significa consultar a otras personas, documentarse, escribir, observar, sintetizar. Buscar continuamente, como grupo, llegar a una nivel de reflexión que permita que las decisiones no sólo sean democráticas, sino correctas. La "lluvia de ideas" es buena técnica para iniciar, siempre que se complemente con otras que permitan analizar, ir al fondo del problema que se discute, hacer propuestas con base en una reflexión cuidadosa, etc.

Finalmente, el gran salto mortal de un CT está en su capacidad para desatar procesos de ida y vuelta: del aula al CT; de la escuela al CT y al revés.

Esto no quiere decir aplicación mecánica e instantánea del dicho. Significa establecer lazos. Si se habla de aprendizaje de lecto - escritura, bien se puede observar, durante el tiempo de sesión a sesión, lo que ocurre al respecto en el salón; si se decide hacer cambios, se puede registrar su funcionamiento, dando seguimiento a las dificultades y logros, etc. Cualquier asunto de discusión da materia para tareas posteriores de observación, registro, o bien de aplicación y seguimiento.

En estos espacios de receso del trabajo los profesores se integran en pequeños grupos para conversar de la importancia de los temas desarrollados, su aplicación en el salón de clases, estos momentos de esparcimiento permiten a los docentes afianzar amistades. Y ponerse de acuerdo en futuras reuniones. Cuando un curso es importante el tiempo planeado no ajusta para cubrir la temática del curso, debido al interés de los maestros y a los planteamientos de los docentes.

## CAPITULO V

### EL PROGRAMA NACIONAL PARA LA ACTUALIZACION PERMANENTE DE LOS MAESTROS DE EDUCACIÓN BASICA EN SERVICIO

*“La actualización de los docentes debe ser vista como un complemento siempre abierto de su formación”*  
**Schutz**

La formación de los maestros se constituyó desde el inicio de la reforma del 92 en una de sus prioridades. En tanto se realizaban las transformaciones a planes, programas y materiales de estudio, era menester procurar la actualización docente y su vinculación inicial con el enfoque educativo propuesto. Con este propósito, en ese año se elaboraron materiales de transición para apoyar la docencia y se llevó a cabo un periodo intensivo de actualización. A esta experiencia, muy acotada en tiempo y propósitos se denominó Programa Emergente de Actualización del Maestro (PEAM).

En el ciclo escolar siguiente, una vez habiendo sido transformados los planes y programas de estudios e iniciaba la renovación de los libros de texto gratuitos, se creó el Programa de Actualización de Maestros (PAM). Se pretendía que los profesores pudieran conocer los nuevos planes y programas y comprender el enfoque adoptado para la enseñanza de las diversas asignaturas.

Ambos programas, el PEAM y el PAM, tuvieron la virtud de clarificar, con mayor fuerza aún, en el conjunto de los actores educativos la necesidad de construir un programa permanente de actualización que superara la atención coyuntural a necesidades emergentes y pudiera convertirse en una opción continua de desarrollo profesional y de mejoramiento de la enseñanza.

La lección que dejaron estos programas contribuyó a definir las características básicas del Programa Nacional para la actualización

Permanente de los Maestros (de Educación Básica en Servicio (Pronap), el cual fue creado en 1995 por la Secretaría de educación Pública en acuerdo con el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación.

**A). El Pronap, sus objetivos, propósitos, características...**

Los objetivos iniciales del Programa están dados por la valoración crítica del estado que guarda la formación de los maestros en servicio, por la necesidad de dar un fuerte impulso a la puesta en práctica, en las aulas, de las modificaciones curriculares llevadas a cabo a partir del año 1993, y por un enfoque educativo determinado por las características de la propia reforma de la educación básica.

El Pronap reconoce a la Actualización como un proceso formativo que se da mientras los profesores están en servicio y que atiende a las necesidades del mejoramiento de su práctica docente. Se han fijado como metas de una primera etapa del Pronap, que los profesores en servicio:

- Dominen los contenidos de las asignaturas que imparten
- Profundicen en el conocimiento de los enfoques pedagógicos de los planes de estudio y de los recursos educativos a su alcance.
- Puedan traducir los conocimientos anteriores en el diseño de actividades de enseñanza

Estos tres propósitos son todos relativos al quehacer cotidiano del maestro y refieren a las competencias profesionales básicas que todo profesor debe desarrollar; estas competencias profesionales, constituyen un todo, con indisociables y deben ser trabajadas en la actualización de manera articulada. Esto significa que en el Pronap, los contenidos de las asignaturas se estudian en forma integrada con los enfoques pedagógicos para su enseñanza y vinculadas siempre a la cuestión central: ¿cómo hacer para que los niños se apropien de esos conocimientos?

Cabe señalar, igualmente, que el logro de esas competencias profesionales básicas tiene, como prerrequisito, la existencia o el logro de un conjunto de habilidades intelectuales, específicas: alta capacidad de comprensión de material escrito, alta capacidad comunicativa, oral y escrita, capacidad para la resolución de problemas de diverso tipo, capacidad para localizar, seleccionar y emplear información de fuentes variadas. La práctica de la lectura, la escritura y el desarrollo de habilidades intelectuales se consideran en el Pronap inherentes al desarrollo de los programas de estudio, ya que sólo un profesor que posea en alto grado estas competencias será capaz de ayudar a sus alumnos a generarlas.

Si consideramos que los profesores en servicio recibieron, en su mayoría, una formación inicial basada en planes de estudio poco vinculados a las necesidades del aula y la escuela, y desarrollado su práctica en una cultura escolar poco dinámica y resistente a las innovaciones, el cumplimiento de los objetivos de la actualización adquiere, hasta cierto punto, un carácter remedial.

El Pronap contempla, también, como dos de sus características centrales, la conjugación de las iniciativas nacionales con las estatales y la flexibilidad, dada esta última, tanto por su adaptabilidad a las condiciones de cada entidad federativa como por la variedad de modalidades formativas en que desplegarse para atender a los Profesores.

### **Los componentes del Pronap**

Los propósitos y las características básicas del Pronap determinan sus componentes. Estos son fundamentalmente tres: Centros de Maestros, programas de estudio y la biblioteca para la actualización del maestro.

Los centros de Maestros son espacios destinados exclusivamente al apoyo académico de los maestros de educación básica. Cuentan con una biblioteca que alcanzó en el presente año alrededor de 5 mil volúmenes, videoteca y audioteca básica, computadoras con posibilidades multimedia, aparatos de TV conectados a la red educativa Edusat, video, reproductoras, grabadoras de audio y espacios para el trabajo de grupos de maestros.

Los Programas de estudio; constituyen el núcleo de la actualización y se expresan en modalidades formativas coherentes como los propósitos del Pronap; pertinente a las necesidades de los maestros y adecuadas a los enfoques educativos de los planes y programas de estudio de educación básica, tanto de fondo, como en forma.

Al estudiar los programas de actualización los maestros deben vivir enfoques pedagógicos experimentarlos para estar en condiciones de aplicarlos a su práctica docente de la misma manera que quienes forman a los formadores de maestros deben seguir, también, los mismos enfoques al preparar a quienes trabajarán en contacto directo con los maestros.

Las modalidades formativas existentes hasta ahora, sea nivel nacional o estatal se han clasificado en tres grandes grupos.

- a) Modalidades que tienden a crear un núcleo de maestros con alto nivel de especialización en la enseñanza de las asignaturas, niveles y grados de la educación básica. (Cursos nacionales de actualización)
- b) Modalidades que tienden a mejorar progresivamente el grado de competencia didáctica del conjunto de profesores de educación básica (Talleres de actualización)
- c) Modalidades que tienden a mejorar las competencias de los directivos escolares en materia de gestión escolar.

### **Cursos Nacionales de Actualización**

Estos cursos se basan en un paquete didáctico que cada profesor interesado recibe al inscribirse y que es proporcionado gratuitamente por la SEP. Consta de una guía de estudios y un volumen de lecturas complementarias. El paquete contiene todos los elementos que el profesor requiere para estudiar el curso. En la guía se hace constante referencia al trabajo en el aula y se emplean los materiales de apoyo al trabajo docente: Libros para el maestro, ficheros didácticos y los libros de texto gratuito en el caso de educación primaria.

### **Talleres impulsados desde los Centros de Maestros**

Esta es una modalidad incipiente. Se ha ensayado en el presente año en algunas Entidades y Centros de Maestros. La razón de ser de estos talleres tiene que ver con la necesidad de que el centro se vincule con sus usuarios naturales: los maestros y directivos de su área de influencia y que vaya ofreciéndoles posibilidades de satisfacción a sus necesidades profesionales específicas. Cada vez más estos talleres tendrán que ser diseñados en el propio Centro y a petición de los interesados; mientras ese momento llega, y como una muestra de las posibilidades de esta modalidad, la SEP ha diseñado algunos que explotan las posibilidades de los materiales con que todos los profesores cuentan y tocan, a partir de ellos, algunos tópicos de interés para los maestros como; la evaluación, el juego como fuente de aprendizaje, la planeación de clases, etc.

Durante mucho tiempo se ha reclamado a los directivos su alejamiento de las cuestiones pedagógicas y su concentración en lo administrativo, sin haberles ofrecido la posibilidad de ocuparse de la enseñanza. En materia de actualización existe hoy un paso adelante en ese sentido. Es importante señalar que existen en entidades federativas ofertas destinadas a que los

directivos escolares se capaciten en cuestiones relativas a la gestión, en este ciclo escolar en el de Jalisco se invitó a un directivo de cada zona escolar a participar del Diplomado e competencias para Directores.

### **La biblioteca- para la actualización del maestro**

Se trata de una colección de libros y cuadernos de gran calidad editorial que abordan cuestiones educativas o de interés para los maestros. La SEP los pone a disposición de los profesores de educación básica, de las escuelas normales y de los equipos técnicos estatales,

### **B). Acercar la actualización a la escuela**

La experiencia de muchos países muestra que la formación de maestros en servicio es particularmente beneficiosa cuando está estrechamente vinculada con la problemática cotidiana del trabajo de un grupo de maestros, que reflexiona sobre lo que estudia a partir de sus necesidades u que convierte en acción inmediata lo que aprende. Esta modalidad formativa tiene, además, efectos interesantes en la recuperación de la autoestima profesional, que se ve reforzada cuando la comunidad comienza a reconocer a la escuela como un buen plantel, al cual es posible confiar la educación de los hijos porque posee un grupo de profesores que obtienen buenos resultados con su trabajo.

Esta modalidad es quizá la menos practicada en nuestro país, donde, usualmente, la formación permanente se da en instituciones distintas a la escuela de adscripción laboral. Se usa, sobre todo, en aquellos sistemas educativos donde las escuelas tienen un nivel importante de autonomía. En México, existen grupos de maestros y directivos que, por iniciativa propia, han logrado sostener seminarios o talleres en las zonas escolares, sin embargo, son escasos respecto del conjunto.

Existen ahora condiciones generales para comenzar a ligar escuela y actualización. La consolidación de los diversos componentes del Pronap, en particular de los Centros de Maestros y del servicio de asesoría, debe tomar en cuenta la necesidad de vincular cuidadosa y estrechamente el trabajo de actualización con la vida cotidiana de la escuela.

Como se ha visto, llegar a la escuela es el reto central, superarlo implica ir trabajando simultáneamente en la consolidación de los sistemas estatales de actualización de profesores, procurar que la oferta nacional y la estatal sean, en efecto complementarias, y que un maestro o un colectivo pueda elegir de ellas lo que mas le interese con la seguridad de que está construyendo un trayecto formativo relevante y significativo para su quehacer profesional.

**Desarrollo de los equipos técnicos estatales para diagnosticar, diseñar y desarrollar propuestas de actualización.**

La enorme centralización de las decisiones educativas hasta hace cinco años produjo una gran dependencia de los Sistemas educativos estatales respecto de la SEP. Impidió, sobre todo, el desarrollo suficiente de cuadros técnicos capacitados para dirigir la Educación en las nuevas circunstancias.

Hoy se cuenta con equipos técnicos estatales dedicados a la actualización con un desigual nivel de competencias profesionales la consolidación de la federación. Se requiere que cada entidad federativa produzca el personal necesario para innovar en educación y es prioridad de la SEP apoyar decididamente dicho esfuerzo.

**Vincular la actualización a las instituciones formadoras de maestro**

Hasta el momento las instituciones formadoras de maestros han permanecido, en general, bastante alejadas del esfuerzo por actualizar a los maestros de educación básica. La reforma en curso a las escuelas normales permitirá, con seguridad, establecer con ellas vínculos muy claros, a través

de los cuales se promueva la actualización a maestros en servicio como parte de la tarea de extensión y difusión que les corresponde como instituciones de educación superior y generando un continuo formativo entre la preparación inicial para la docencia y su prolongación en la Servicio.

### **Promover la transformación del servicio de apoyo técnico – pedagógico**

Si el gran reto, como lo reiteramos, es llegar a la escuela, un factor indispensable para ello, es la consolidación de un servicio adecuado de asesoría y apoyo académico para los maestros. La SEP, a través de la Unidad de Normatividad y Desarrollo para la Actualización ha planteado la necesidad de entender a la asesoría como un servicio estatal permanente, que permita atender en todo tiempo y lugar a los maestros de educación básica, con independencia de si están inscritos en cursos o no. El crecimiento de este servicio, incipiente en su desarrollo y, por ahora, relativo sobre todo a los cursos nacionales, deberá permitir cambiar el concepto del apoyo técnico – pedagógico, hasta ahora bastante formal y poco efectivo, por uno más dinámico que concentre no a los maestros que nadie desea ver en el aula, sino a aquellos que por sus méritos pedagógicos están en condiciones de apoyar al desarrollo profesional de sus compañeros.

### **La atención a los maestros que laboran en condiciones de riesgo educativo**

La reflexión acerca de las modalidades en que puede plasmarse el modelo formativo en nuestro país para la actualización de los maestros de educación básica, tiene que contemplar necesariamente la atención a los grupos de maestros que laboran en condiciones más difíciles, en zonas rurales, indígenas o urbanas marginales que son, por añadidura, lo que carecen de las condiciones mínimas para emprender tareas de actualización.

Es necesario que, a nivel nacional, se desarrolle una propuesta viable de formación de estos maestros que no privilegie las modalidades tradicionales,

sino que se centre en procesos de asesoría para la preparación de clases y seguimiento den el aula. Donde la figura del asesor cobre particular importancia por su cercanía con el maestro y su trabajo.

### **El uso de la televisión como medio para la actualización**

Un sistema educativo con cerca de un millón de maestros de educación básica reclama el uso de nuevas tecnologías para su actualización. Sin embargo, aún cuando se dispone de ellas, es preciso que se requiere de ellas como medios formativos. Deben ser aliados de otras modalidades y acciones de actualización y estar vinculadas al logro de los propósitos del Pronap ser coherentes es con ellos y pertinentes a las necesidades de los maestros.

### **El perfil deseado del profesional de la educación básica**

El profesional de la docencia se caracterizará por un dominio cabal de su materia de trabajo, por haber logrado una autonomía profesional que le permitirá tomar decisiones informadas, comprometerse con los resultados de su acción docente, evaluarla críticamente, trabajar en colectivo con sus colegas y manejar su propia formación permanente.

El maestro de educación básica dispondrá de las capacidades que le permitan organizar el trabajo educativo, diseñar y poner en práctica estrategias y actividades didácticas con el fin de que todos sus educandos alcancen los propósitos de la educación; reconocerá la diversidad de los niños que forman el grupo a su cargo y atenderá a su enseñanza por medio de una variedad de estrategias didácticas, las cuales desarrollará de manera creativa.

El docente, además, reconocerá la importancia de tratar con dignidad y afecto a sus alumnos; apoyará el establecimiento de normas de convivencia en el aula y fuera de ella que permitan a los educandos la vivencia de estos

valores; dará una alta prioridad y cuidará la autoestima de cada uno de los estudiantes bajo su cargo; aprovechará tanto los contenidos curriculares como las experiencias y conductas cotidianas en el aula y en la escuela para promover la reflexión y el diálogo sobre los asuntos éticos y problemas ambientales globales y locales que disminuyen la calidad de vida de la población; propiciará el desarrollo moral autónomo de sus alumnos, y favorecerá la reflexión y el análisis del grupo sobre los perniciosos efectos de cualquier forma de maltrato y discriminación, por ejemplo, por razones de género, apariencia física, edad, credo, condición socio-económica y grupo cultural de origen o pertenencia.

Este profesor poseerá las habilidades requeridas para el uso y aprovechamiento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación como medios para la enseñanza; será capaz de evaluar integralmente el aprendizaje de sus alumnos y de utilizar los resultados de esta evaluación para mejorar su enseñanza. El maestro que se espera tener en el futuro habrá desarrollado la disposición y la capacidad para el diálogo y la colaboración profesional con sus colegas. Tendrá capacidad de percepción y sensibilidad para tomar en consideración las condiciones sociales y culturales del entorno de la escuela en su práctica cotidiana; valorará la función educativa de la familia y promoverá el establecimiento de relaciones de colaboración con las madres, los padres y la comunidad.

Los principios que regirán la acción de este maestro y su relación con los demás miembros de la comunidad escolar serán los valores que la humanidad ha desarrollado y que consagra nuestra Constitución: respeto y aprecio por la dignidad humana, por la libertad, la justicia, la igualdad, la democracia, la solidaridad, la tolerancia, la honestidad y el apego a la legalidad.

## **A manera de conclusión**

La formación del docente, es uno de los temas más polémicos y constituyó uno de las problemáticas más sentidas en el sector 13 federalizado de Educación Primaria.

La formación del docente sigue siendo un tema central en la problemática que se aborda en el ámbito educativo del cual formo parte, en el inciden constantemente las discusiones políticas, económicas, éticas y sociales de la educación en nuestro país, la importancia de este tema se verá incrementada en virtud de que se ha ido extendiendo la cultura investigativa de nuestro quehacer docente.

Dar calidad a lo que hacemos requiere de investigar y tal vez signifique dar un esfuerzo mayor o un minuto más de tiempo, pero lo que lograremos superará lo cotidiano; en este esfuerzo de dar calidad aprovechemos lo que el mundo de la globalización nos proporciona, todos esos adelantos en tecnología han sido puestos a nuestra disposición, sólo falta sacarle el máximo beneficio posible.

El trabajo de investigación requiere condiciones específicas para realizarse (tiempo, trabajo colectivo, espacios de discusión y análisis). Es necesario fortalecer y promover no sólo en las instituciones vinculadas a la formación del docente.

La educación se construye, se replantea, se resignifica pero para ello requiere de la tarea reflexiva del docente a través de la investigación, ya que en lo referente a la recuperación de la práctica no existen verdades absolutas.

Se debe incluir en la capacitación del docente espacios de reflexión, es decir, un trabajo que les permita ver lo que se hace en la práctica sin darse cuenta, los profesores somos gente sensible a estar buscando nuevas maneras de relacionarnos con los alumnos. Se requiere de establecer un clima de confianza, libertad y apertura hacia lo que los demás puedan ofrecernos.

No existe en los docentes una motivación suficiente para desarrollar su trabajo, están cansados, son tantos los cambios en los programas que no han podido asimilarlos completamente, aunque se reconoce que existen docentes que son ejemplo de tenacidad y eficiencia para sus compañeros a pesar de las múltiples actividades que debe atender.

Un gran reto en materia educativa representa la enseñanza del aprender a pensar, se necesita primeramente de un docente comprometido a brindar y propiciar las condiciones necesarias para que fructifique esta misión;

El diálogo es un método excelente para razonar sobre el conocimiento que se tiene; puede ser utilizado como estrategia para que el docente se cuestione sobre el quehacer realizado, lo que significaría hacer un alto en el camino para construir alternativas que permitan reorientar la práctica.

## **APENDICES**

### **Remembranzas de mi vida profesional (Autotestimonio)**

En junio de 1986 egrese del Centro Regional de Ciudad Guzmán Jalisco, con un enorme compromiso por cumplir, en septiembre de ese mismo año se me otorgo una plaza por asignación automática en la zona 156 de Jesús María y Degollado, del Estado de Jalisco, a 10 horas del lugar de donde soy originaria; la ciudad de Autlán de Navarro, Jalisco. Se me asigno a una escuela bidocente atendiendo el primero, segundo y tercer grado 21 alumnos en total.

Mi primer tropiezo fue la organización y planeación de mis clases para atender a los tres grupos simultáneamente, pregunte a la directora, quien tenia más experiencia y me oriento, aprendí a sortear los obstáculos que se iban presentado, para los que la Normal Básica no me había preparado, pero que la misma práctica, nos enseñaba.

El segundo año de servicio lo trabaje en la zona escolar 81 de el Grullo Jalisco me correspondió trabajar en una Escuela Unitaria, donde además de atender a los alumnos había que atender las constantes reuniones para entrega de documentos administrativos, hubo necesidad de laborar por la tarde para rendir mejores resultados, por la noche me dedicaba a estudiar la UPN. En el sistema de educación a distancia.

Al siguiente año me cambie a una escuela de organización completa, atendiendo el grupo de quinto grado, en este ciclo escolar participe como maestra de actividades culturales, experiencia que me permitió ver mi práctica de otra manera y estar más conforme con lo que realizaba tendiendo siempre a buscar nuevas estrategias para el trabajo con los alumnos, las rutinas me sofocaban, me gustaba el trabajo en la escuela, pero para trasladarme tenía que emplear diariamente dos horas, no era

agradable pues había que madrugar y regresar a casa con el cansancio propio del viaje.

Era necesario mi cambio a un lugar más cercano por lo que al año siguiente acepte laborar en una escuela vespertina tridocente ubicada en un lugar más accesible, en este mismo año tuve la oportunidad de cubrir una doble plaza, esto me permitió tener un mejor sueldo, pero me limitaba en mis estudios, en el ciclo escolar siguiente me cambie a la zona 203 de Autlán, donde se me asigno por la mañana el grupo de tercero y por la tarde atendía cuatro grupos de 3º. a 6º., además de la responsabilidad de estar encargada de la Dirección de la Escuela.

Cursaba ya en ese entonces la Normal Superior en la Ciudad de Morelia, para lo cual tenía que dedicar al estudio los tres periodos de vacaciones, invierno primavera y el curso intensivo de verano, cubriendo los gastos que se originaban con mi sueldo de vacaciones de verano, era muy estimulante asistir a la normal, por las experiencias que compartíamos con los compañeros de otros estados ya que enfrentábamos problemáticas comunes.

Fui maestra de grupo por siete años un tiempo demasiado corto, hoy lo valoro así, porque fue un período muy feliz profesionalmente, porque me dejo agradables recuerdos y satisfacciones personales, porque mis grupos preferidos eran los primeros grados, era muy grato observar el aprendizaje de los niños cuando llegan sin saber siquiera tomar el lápiz ni ubicar la letra en el espacio, mucho menos tener conciencia de la relación sonoro-gráfica de las letras.

Es muy hermoso escuchar leer por primera vez a un niño, porque nos sentimos responsables de sus logros, es sentirse satisfecha por lo que se hace, y quedan atrás las preocupaciones ante los pequeños tropiezos que se

enfrentan, también es ver crecer a los niños intelectual y físicamente y sentir tristeza y nostalgia cuando se marchan al grado superior, es sufrir con ellos cuando observas su pobreza, y los problemas familiares que los lastiman. Pero ser maestra es más que gratificante ya que el convivir con los compañeros de zona buscando las mejores alternativas para el trabajo te hace crecer y fortaleces lazos de amistad.

Posteriormente fui invitada a participar como Asesora Técnica-pedagógica del Sector y acepté el reto, durante el transcurrir de este periodo viví experiencias muy enriquecedoras, para mi formación, antes de formar mi propia familia me dedicaba exclusivamente a mi profesión, en 1998 asistí al diplomado de Creatividad e investigación educativa y en 2004 al diplomado de Gestión para Directivos, ambos fortalecieron mi desempeño considerando que desde hace 14 años estoy en la búsqueda constante por mejorar lo que realizo, para que se optimice la práctica educativa en las escuelas del sector 13, una tarea que de por sí nunca termina, pero que por ahora a mi juicio esta inconclusa.

Entre los primeros tropiezos que recuerdo haber vivido como asesora: fue que los docentes aún no estaban preparados y dispuestos para mejorar sus competencias profesionales. La estrategia utilizada en los cursos de actualización era la exposición, organizándose para el análisis del material en equipos. Además de que no se nos especificaba nuestras funciones.

A dos años de nuestra integración como equipo técnico de sector, de seis integrantes sólo quedábamos la mitad, entre las razones para la renuncia de la comisión mencionaban: los gastos excesivos en transporte y comida, las salidas frecuentes a otras sedes, el descuido de la familia, y el no tener un horario de trabajo establecido, entre otros.

Poco a poco el taller como modalidad de trabajo fue cobrando importancia, surgiendo los Talleres Generales de Actualización se desarrollaban a nivel zona, reuniéndose los docentes de acuerdo al grado que se atendería en el ciclo escolar que se iniciaba. Para la coordinación de cada grado los Supervisores elegían un docente, para que fungiera como coordinador del grupo, asumiendo un rol protagónico y el director coordinaba la parte operativa; en ocasiones ni siquiera se enteraban de la temática desarrollada lo que dificultaba el seguimiento en las reuniones bimestrales.

Ante esta problemática se determinó que los TGA debían realizarse en colectivo de escuela, se consideraba rendirían mejores resultados y que los encargados de coordinar las tareas de actualización debían ser los Directores de las escuelas. Esta decisión causó malestar a los Directores; sin embargo aún se organizan de la misma manera.

Trabajar en la formación de los docentes y para los docentes, la considero una tarea muy delicada y provechosa; los docentes deben ver en nosotros un colaborador, propiciando la confianza en si mismos para que expresen abiertamente sus dudas y comentarios, es importante lo que hacemos pero lo es más la participación de los compañeros

**APENDICE 2:** Requerimientos metodológicos para la sistematización  
(González, Martínez en Sandoval y Mejía:1999)

<b>Término</b>	<b>Pregunta</b>
Conceptualizar: ordenar por ideas y/o pensamientos	¿Cuántas ideas diferentes señalaron los sujetos estudiados para cada pregunta u objeto(s) de observación?
Categorizar: reunir las ideas y/o pensamientos en grupos que las contengan.	¿En cuántas categorías se pueden agrupar todas las ideas emitidas por los sujetos para cada pregunta u objeto(s) de observación?
Organizar: visualizar la forma como se estructura un todo.	¿Cómo están organizadas las categorías que incluyeron todas las ideas expresadas por los sujetos estudiados, para cada una de las preguntas u objeto(s) de observación?
Estructurar: acción de distribuir y ordenar las partes en un todo.	¿Cuál es el esquema y/o mapa conceptual resultante de la ejecución de los pasos anteriores, para cada una de las preguntas u objeto(s) de observación?

### **APENDICE 3**

#### **TRANSCRIPCIÓN DE ALGUNAS ENTREVISTAS REALIZADAS A DOCENTES EN SERVICIO DEL NIVEL DE PRIMARIA**

Lupita es una maestra que cuenta con 30 años de servicio docente, estudió en la Escuela Normal por Correspondencia para maestros en servicio, actualmente es aspirante al grado de maestría en MEIPE.

E: Lupita para tí ¿Qué significa ser maestra?

R: Esencialmente el ser maestra es estar realizando una labor con los alumnos, pero creo que tendríamos que ir más lejos; ahora yo lo concibo pues que debe ser un trabajo de formación de seres humanos, el que yo este con ellos y les trasmita conocimientos y a la vez también les trasmita cuestiones de formación de valores, porque un maestro es él que enseña, él que enseña y transmite con el ejemplo y con lo que dice, con hechos y con palabras.

E: ¿Cuáles son las acciones que el maestro realiza en la institución escolar?

R: Realizo el trabajo; inicialmente hago una planeación, debo conocer los contenidos que yo voy a manejar, mi programa, y el realizar esa planeación y el llevar a cabo tareas de diagnosticar y estar analizando el proceso de mis alumnos en mi trabajo y lo que estoy haciendo con ellos; bueno estar evaluando constantemente, que estoy sacando que de lo que planeo, me está dando resultado para poder yo ir adecuando; avanzando con el trabajo que hacemos con los alumnos.

E: ¿Qué tipo de contenidos considera relevantes en la formación de docentes?

R: Fundamentalmente yo creo que es el contenido en cuestión pedagógica, que el maestro este dotado de las herramientas, de cómo transmitir, de cómo hacer que ese proceso que por ende es natural; el del aprendizaje estemos enriqueciéndole elementos para ir formando, formando en él conocimientos intelectuales, morales, hábitos y actitudes.

E: ¿Qué caracteriza a la docencia en relación con otras profesiones?

R: Yo creo que una persona que se dedica a dar un servicio, a ejercer algo debe tener ética en el sentido de valorar que nuestro trabajo es para darle a otro ser humano un beneficio, entonces la labor del maestro creo que es más importante, bueno lo comparo con la profesión de un doctor que tiene que darle o rescatar al ser humano de sus dolencias y enfermedades; un maestro también tiene que tender a cuidar y a ir atendiendo el desarrollo del ser humano para el bien de la sociedad. Lo que son los fines educativos buscar que el hombre armonice en la sociedad, entonces al igual que las otras profesiones, se necesita tener un método, una organización; tener una sistematización del trabajo, en la docencia también se debe de tener; más bien como que tengo la idea de que son los principios para una formación y siempre hay que organizar y sistematizar las cosas; en el magisterio la docencia requiere de un trabajo profesional donde haya un sistema de enseñanza con sus métodos sus estrategias, toda una organización que nos permita hacer un trabajo ordenado que nos lleve hacia una meta, que el maestro sepa que es lo que esta haciendo, donde va. ¡Vamos con conciencia!

E: ¿Qué otras profesiones tienen relación con la docencia?

R: Las profesiones que tienen relación con la docencia, son todas aquellas que tienden a dar o mejorar al ser humano como parte o elemento de la sociedad, el trabajador social, el psicólogo, todas las de la rama de humanidades que apoyan a la labor del maestro.

E: ¿Podrá relatar algún evento que usted considere relevante, que haya sucedido, en su actividad docente?

R: Que tenga algo que diga, en tal año, o en tal escuela yo obtuve esto, te voy a ser sincera yo, para mi toda mi carrera de servicio siempre he pretendido hacer las cosas de la mejor manera, a lo mejor no es lo más correcto o más propio pero me ha satisfecho lo que he realizado, siempre me he preocupado por prepararme y buscar la mejor manera de hacer las cosas

a mi entender, pero hay situaciones que me han significado que yo no las veo excepcionales, mira los primeros años de servicio para mi que me incorpore trabajaba y estudiaba, me crié en un medio, desde donde chiquilla yo tome modelos, mis parientes eran maestros y aunque mi relación no era muy estrecha, mi papá me decía: a mí me gustaría que fueras maestra, porque esa profesión deja y permite a la mujer que pueda atender sus roles y compromisos de madre y tienen un seguro económico, yo tuve muchos ejemplos; es decir uno repite esos modelos que te van enseñando y formando para mí cuando yo tenía como catorce o quince años empecé a tener práctica en la escuela Lázaro Cárdenas, yo iba y cuidaba grupos, a mí me hablaban, yo vi trabajar a varios maestros; así que para mi esa fue mi formación, mi escuela y cuando ya tuve oportunidad de salir y obtener educación nueva en el 70, con el método global de análisis estructural, entonces fui como pasando y combine muchas cosas, la primera vez que fui al medio rural no iba tan desprovista de cosas que hacer más sin embargo yo choqué con otra realidad: atender dos grados en el mismo tiempo, eso para mi me significo. Después cuando me vine al medio urbano, llegar a una escuela a la Paulino Navarro con un directivo que nos exigía , supervisaba y entraba a los salones, para mi eso me movió mucho que yo tenía que echarle ganas por un deber ser que los maestros tenemos, de que hay que cumplir ante lo reglamentado, para mi, eso fue significativo yo tuve sexto llegando con él y me acuerdo que me tocó el concurso y mi alumno ganó y como que eso me dejó gusto porque yo respondí a esas exigencias; fue una satisfacción pero al final de cuentas yo no dejaba de ver que una cosa de esas no es importante para mí, porque yo recibí niños con elementos bien reafirmados, niños que tenían desde su primer año una preocupación para formarlos, que tuvieron sus conocimientos muy bien cimentados, entonces para mí eso me significó mucho.

E: ¿Para ti que significa aprendizaje?

R: Para mi el aprendizaje es una situación que se da en el ser humano, a través de las interacciones que los seres tenemos con nuestro medio,

aprender es adquirir, apropiarnos de algo, ya sea un valor, una conducta o que se refleja en ella. Es un proceso que vive el ser; estamos dotados para ello, para aprender para el ser humano el aprendizaje es parte de él, no es una situación que se acomoda o que se da.

E: ¿Cual sería la definición de enseñanza?

R: El preparar situaciones que se deben incorporar al aprendizaje hablando de conocimientos y también porque no, el enseñar valores a través de una práctica organizada ,sistematizada a través de un método u orden nosotros incorporemos en la persona todas esas cuestiones que se deben retener para manifestarse en una conducta. El prepararnos para mejorar nuestro trabajo y generar un mejor producto.

E: Lupita te agradezco tus opiniones, tú tiempo y antes de despedirnos me gustaría saber como te sentiste en la entrevista.

R: Me gusto conversar contigo, en un principio pensé que serían otro de tipo de preguntas con referencia al sector; pero me da gusto que te pueda servir de algo.

## II ENTREVISTA

Lalo es un docente que labora en el medio rural, cuenta con diecinueve años de servicio en el nivel de primaria, también trabaja en el nivel medio básico atendiendo la asignatura de Español, es egresado del Centro Regional de Educación Normal de Cd. Guzmán Jalisco y realizó la Normal superior en Tepic.

E: Lalo ¿Para tí que significa ser maestro?

R: Bueno ser maestro significa un sinnúmero de esfuerzos y una gran capacidad para adaptarse a las situaciones que día a día se van presentando en nuestra labor. Decir maestro encierra mucho, encierra pues como ya lo dije sacrificar, ser talentoso, virtuoso esforzarte por dar cada día más de lo que haz dado , esforzarse por conocer más para dar más.

E: ¿Cuáles son las acciones del maestro en la escuela?

R: Bueno mira el maestro dentro de su aula, de su escuela, de su edificio escolar, bueno realiza acciones como transmitir un conocimiento, quitar la ignorancia de algunas situaciones, manejar situaciones de disciplina, valores, responsabilidades, respeto y hacia fuera de lo que es propiamente la escuela, pues hay que involucrarse con los padres de familia para que a través de esa interacción de padres de familia y el maestro, se pueda conocer el origen de algunos problemas que se plantean con sus educandos, como a veces el problema de que el niño no aprende, que llega tarde, que no hace las tareas, y si nos involucramos con los padres a lo mejor vamos a tener más elementos para poder determinar porqué no aprende el niño.

E: ¿Qué tipo de contenidos consideras relevantes para la formación de docentes?

R: Es importante que el maestro en su formación, primero que nada; tenga o se le desarrolle esa capacidad para involucrarse con la comunidad a la que va a trabajar, que obtenga los elementos o las armas adecuadas para que en la interacción padres de familia-maestro-alumnos se pueda recoger un buen producto.

E: ¿Qué caracteriza a la docencia en relación con otras profesiones?

R: Bueno el ser docente implica estar en un contexto, involucrado en la proyección a la comunidad, en manejar valores en tus alumnos, en cómo te diré, tendríamos que apoyarnos del psicólogo, del doctor, de un ingeniero, es más dependería de las situaciones que se nos presenten en la escuela.

E: ¿ Algún evento relevante en tu práctica que me puedas relatar?

R: Algo que fue agradable para mi, en cierta ocasión en un ranchito en que trabajé, no celebraban las fiestas patrias, no había desfile, no se daba el grito, entonces nos involucramos los demás compañeros y yo y armamos el asunto ese de dar el grito, de participar, involucramos al agente municipal, a los padres de familia y fue un evento muy bonito, que nos dio muy buenas satisfacciones, quedamos muy contentos al hacer eso, porque yo recuerdo en mi niñez, yo era muy feliz con que teníamos que ir a izar la bandera, íbamos a cantar el himno nacional y hasta chinita se ponía la piel y ahora uno les dice a los niños, vamos a izar la bandera y la izamos cuatro o cinco.

E: ¿Qué es para ti el aprendizaje?

R: Es lo que te sirve para toda tu vida, los conocimientos que adquieres dentro de una escuela, incluso el aprendizaje no se da dentro de un salón, se da también afuera en la calle, tú aprendes a conducir un automóvil y te va a servir para toda tu vida; yo pienso que el aprendizaje es eso un cúmulo de conocimientos que te van a llevar a realizar las actividades cotidianas con más facilidad.

E: ¿Qué significación tiene para ti el término enseñanza?

R: La enseñanza sería el acto de a tus alumnos decirles cómo se hace esto, porqué se hace y bueno de la enseñanza viene el aprendizaje. Los profes deberíamos de preocuparnos un poquito más por involucrarnos en las comunidades donde laboramos, sobretodo con los padres de familia, dar un poquito más, apoyarlos más para que no sea la escuela generadora de vicios o dificultades con la disciplina, y aunque sabemos que en el seno de la familia se generan los valores y la formación; bueno que conjuntamente los maestros y padres nos apoyemos para que nuestros alumnos de veras sean el producto que nosotros deseamos.

### III ENTREVISTA

Manuel es un maestro que cuenta con 20 años de servicio docente, además labora en una secundaria General, atendiendo la asignatura Español, egresado del CREN de Cd. Guzmán y de la Normal Superior de Tepic, Nayarit, además se encuentra en proceso de titulación de la MEIPE

E: Bien maestro, fuera usted tan amable de darme su opinión sobre las siguientes cuestiones: la primera de ellas, ¿para usted qué significa ser maestro?

R: esta es una pregunta un poco compleja porque... eeh... al ritmo en que van evolucionando los conceptos, que van evolucionando las palabras, lógicamente, de acuerdo a las necesidades históricas el término ha ido cambiando, modificándose eh... acorde a los acontecimientos que se presentan en las diferentes etapas, pero... si englobamos en pocas palabras lo que significa ser maestro, le acortaríamos la intensidad de su significado. En pocas palabras, ser maestro es una persona...eh que como primer punto debería tener en su persona muy en cuenta el fomento de los valores, es una persona con valores, que no solamente los comente de manera verbal o en el discurso que a diario se manifiesta, sino... los valores en el sentido que los practique en su tarea cotidiana. Esa persona a parte de manifestar sus valores, yo creo que, debe ser una persona con ciertos requisitos y características, desgraciadamente en los centros de capacitación del magisterio o en un CREN o alguna escuela normal, cualquiera que sea la especialidad o su rama, los exámenes que se hacen o se elaboran, no tienen, no cumplen con los requisitos totales para de verdad elegir bien a los verdaderos maestros, claro con la formación lógicamente se va a complementar esas carencias que se tienen. Pero sí una de las cuestiones más importantes es... que se debe objetivizar uno, los valores de alguna manera, no se, implementar una escala estimativa de algunas preguntas que cuestionen la formación de ser maestro. Entonces yo creo, que ya estamos en esto y somos maestros, pero desde luego debemos tomar en cuenta, esto

como, punto de partida, una persona que tenga valores, que si no los tiene poco a poco valla preparándose, que sea muy madura, es decir, madura emocionalmente porque, tenemos que ser maduros emocionalmente para no involucrarnos con asuntos de carácter, este, emocional en la escuela, y sobretodo una persona con capacidad eh, eh, o conocimiento de las cuestiones de lo que es la legislación educativa y, lógicamente en cuanto al dominio de la materia que se está impartiendo, o las asignaturas ¿verdad?.

E: ¿Cuáles son las acciones que el maestro realiza en la institución escolar?

R: ¿las acciones?... bueno yo creo que son muchas, pudiéramos a lo mejor hacer una clasificación de estas acciones, en acciones que se refieran a acciones que sean formativas y a acciones que no sean formativas; y a aparte hacer una clasificación como un apartado con aquellas que no tienen que ver con la enseñanza, pero que también las hacemos ¿verdad?, como por ejemplo el hecho de a lo mejor de... de decirle al alumno que debe traer su ropa limpia, eeh, sus actitudes de presentación deben de ser las adecuadas, pues puede, a lo mejor, corresponder a una acción formativa y estamos formando, y también es nuestra obligación. Pero ahora, en la cuestión de las informativas, pues ahí hay bastantes, yo creo que todo lo que se deja de hacer y se hace, es una actitud, que se presenta ante los demás, el hecho de que yo me quede callado por no discutir o por no tener yo mi idea muy centrada en este sentido, estoy convencido que me tengo que quedar callado, con esto también estoy tratando de dar a conocer una actitud mía, entonces son muchas actitudes, por ejemplo la forma en que yo me muevo, muevo mis manos, también me muevo hacia un lugar físico, la gesticulación, por ejemplo, abrir o cerrar los ojos, el ceñir la frente, mover la boca de un modo, estas comunicaciones no verbales también transmiten actitudes. El hecho de mi postura de mi presentación, de mi parado; el hecho de que callo de que reprimo, de que elevo la estima de mis alumnos de que también ridiculizo, de que soy honesto y que a veces soy deshonesto,

es decir, es todo un cúmulo de acciones que sería bueno e importante, sin mencionar lógicamente todas por el hecho de no recordar algunas, por que todas son educativas, sin decir que son formativas o informativas. Ahora hay otras actitudes que no forman, alguien dice que todo lo que uno hace o deja de hacer, es formativo yo estoy de acuerdo con eso, entonces, habrá cosa, aquí nos preguntaríamos si habrá actitudes o hechos o cosas que hagamos y que no tenga ningún valor trascendental, yo creo que sería como una escala o jerarquizar los valores de las actitudes que hagamos, es decir como un listado de ir jerarquizando

Cuáles de ellas de a deberás nos dan una respuesta positiva y cuales están solamente estorbando, paja de más y no, no llevan absolutamente a ningún producto positivo.

E: Usted acaba de mencionar una palabra que considero clave, la formación, ¿quisiera ampliar más sobre este concepto?

R: Si, yo creo que nadie puede dar lo que no tiene, empezariamos con esa premisa para poder explicar lo que yo conceptualizo o tengo dentro de mí como acepción al término formación. Primero, si no soy una persona formada, este..., entendiendo este concepto como...todas aquellas actitudes, todas aquellas capacidades, voluntades, habilidades, por que no elementos de capacidad, elementos de carácter, de destreza, que forman en sí mi persona y que forman entonces sí la persona que yo he querido formar no la que me han querido formar, entonces, todos esos conocimientos, experiencias que se viven a diario, son experiencias que tiene uno con los libros con la preparación, con las personas con el escuchar, con el aprender, eh van a ser los que forme mi verdadera personalidad. Pero esta formación lógicamente tiene unos pilares y esos pilares son, creo yo, pilares que nadie los puede mover ni para bien ni para mal en un cien por ciento que son los principios que se nos inculcan en nuestra familia que son los pilares de los que yo hablaba que eran los valores, algo así como principios los cuales llamaremos valores aunque algunos otros los quieren llamar virtudes, al fin y

al cabo se entienden de la misma manera. Para mí el proceso de formación implica un cúmulo de experiencias, somos seres sociales y todo lo que nos rodea, y todo lo que nos muestra algo así, como todo lo que percibimos a través de los cinco sentidos, lógicamente que nos van formando, aunque sean acciones negativas, nos forman por lo menos el concepto de lo que debemos o de lo que queremos.

E: ¿qué tipo de contenido considera relevante en la formación docente?

R: Yo creo que algo ya se está haciendo en este rubro y a mi me da gusto porque yo no lo voy a decir por vanidad o por presunción porque, yo creo que si escogí bien mi carrera, de hecho yo disfruto, claro que si algún día por azares del destino o por las marañas que establece la sociedad, tengo que dejar este trabajo, yo se que sirva para otras cosas más, me lo he demostrado a mí mismo pero sí, me dolería mucho el simple hecho de que me dijeran ya no ocupamos tus servicios. En ese sentido si es importante que se entienda que sí se está haciendo algo por que me he dado cuenta que para cursar la carrera de maestro de primaria, ya la currícula obliga a los aspirantes, el bachillerato como antecedente de esta carrera. Creo que eso es bueno. Un muchacho de preparatoria tiene de 18 a 20 años y a esa edad ingresa a la escuela normal' posiblemente vaya con más madurez y a lo mejor estarán en condiciones de asimilar ciertos contenidos en la materia como puede ser la psicología del niño, la pedagogía, la didáctica, la filosofía, y sobre todo algunas de las asignaturas en relación con la ética profesional lo cual considero muy relevante en el terreno de la docencia.

E: ¿Qué caracteriza a la docencia en relación con otras profesiones?

R: Puede decirse que la mayoría tratan con humanos. No de la misma manera como lo hacemos nosotros, por que nosotros tenemos a los alumnos en un horario muy amplio y esto nos da la oportunidad de estar trabajando constantemente con humanos con comportamientos, con maneras de sentir,

de ser, con maneras de opinar, de creer, y lógicamente que es más complejo el trabajo por que, existe un valor muy importante que es la aceptación el cual aún no lo hemos incorporado totalmente en nuestro trato diario con nuestro compañeros y con todas las personas que nos relacionamos. En este sentido, comparo mucho nuestra profesión con la de un misionero o con la de un religioso, porque tanto un misionero, un religioso, y un maestro debe atender a personas aunque podría decirse que son dos formas distintas de percibir la realidad, todos ellos buscan que el ser humano encuentre su felicidad y su camino. En el caso concreto de los maestros debemos no solamente dirigir o conducir de acuerdo a lo que yo pienso porque al fin y al cabo el alumno va a formar su futuro de acuerdo a sus convicciones. Entonces, a nosotros nos corresponde proporcionarles a los alumnos los principios, las herramientas o los caminos a seguir para que ellos elijan.

E: ¿podrá relatar algún evento relevante, el que considere, acaecido, sucedido, en su actividad docente?

R: Pues yo creo que hay muchos. Bueno, la primera satisfacción que he tenido como docente es precisamente llegar a serlo y el otro es el hecho de que me sigo preparando y que soy tenaz. Siempre he pensado que para ser más felices tenemos que ser más capaces. Sobre todo para ayudar a los demás, por que el que sabe más, está comprometido a ayudar a los demás, sin pensar en que esto implique recibir una determinada remuneración económica a cambio. Eso sería como una relevancia.

E: ¿Cuál cree usted que sea la función social de la escuela?

R: Yo creo que la función social de la escuela es, en primer lugar formativa y esa formación se debe de proyectar a diferentes dimensiones, iniciando con el concepto de comunidad a nivel micro hasta extendernos al concepto de comunidad macro o macro sociedad que sería en este caso el contexto nacional. La escuela debe ser un agente social de cambio, es decir, tenemos que cambiar las formas de percibir la realidad, eso es muy importante ya que

al tener conocimiento de esa realidad estaremos en condiciones de poder ir resolviendo algunos conflictos que se presentan en dicha realidad. Los cambios que se dan o se buscan en una realidad concreta, yo siempre he creído que se dan de manera lenta.

E: ¿Qué consecuencias negativas pudiera traer el hecho de que la escuela no cumpliera adecuadamente con su función?

R: yo creo que ni siquiera nosotros tenemos la culpa de cumplir o no cumplir. Los que somos maestros de vocación y que cumplimos, no ocupamos que nos digan qué es lo que tenemos que hacer. Estamos conscientes, sabemos qué es lo que tenemos que hacer. El problema, se da con todos aquellos compañeros que llegan a ser docentes sin tener la vocación y la preparación necesaria para ello, bueno, pero es culpa del propio sistema que lo permite. ¿Qué podemos hacer con ese tipo de compañeros? Pues yo creo que debemos primeramente concientizar a estos compañeros para que alcancen a captar cuál es la realidad que están viviendo, apoyarlos permanentemente la parte oficial para que realicen bien su función docente. Desgraciadamente la parte oficial y la parte sindical han contribuido para que este tipo de compañeros que no están preparados para ser docentes, pues, se encuentren precisamente en este campo y nuestra escuela es un ejemplo vivo.

#### IV ENTREVISTA

Socorro cuenta con 24 años al servicio docente estudió la Normal Básica en la Escuela Normal de Jalisco, y la Normal superior en Tepic Nayarit. Tiene además el grado de Maestría.

E: Compañera: ¿Para usted qué significa ser maestra?

R: Para mí ser maestra siempre ha significado en primer lugar una vocación, es una profesión, quizá igual que todas las demás, desde el punto de vista académico, pero en cuanto al contenido, al significado, al tipo de trabajo que realiza si esta profesión no va acompañada de la vocación, pues no podría dar los resultados que de ella se espera. Ser maestra es no solamente impartir conocimientos teóricos, sino compartir experiencias, transmitir valores, fomentar la convivencia y compartir todo lo que él es, lo que él tiene con los educandos que están a su alrededor.

E: ¿Cuáles son las acciones que los maestros realizan en la institución escolar?

R: Pues como decía en la primera pregunta, las acciones que realizan son las de instructor, formador, guía, conductor, asesor, ¿sí?, por lo tanto, quien sea maestro pues tiene que tener un perfil bien definido, una personalidad bien definida para cumplir con todas y cada una de estas funciones, porque hay una función muy especial que es la de ser líder, un maestro debe de ser líder, es líder en su escuela, si él no tiene el perfil que cumpla sus funciones como maestro.

E: Bien, de esta respuesta se deriva la siguiente pregunta ¿el liderazgo en qué términos lo considera usted?

R: El liderazgo, yo lo entiendo como una capacidad no para manejar, no para controlar, sino para guiar, para conducir, fomentando a los alumnos su capacidad de autopromoción, de, este de autodesarrollo y que lo lleve a asumir sus propias responsabilidades. Eso es como yo defino el liderazgo.

E: ¿Qué tipo de contenido considera relevante en la formación de los docentes?

R: Pues... Podríamos hablar de mucho ¿no? ,de didáctica de pedagogía de muchas cosas, pero yo pienso que hay una materia que es fundamental y que es la ética, porque si un maestro, cuando decide ser maestro eeh, ama lo que hace y toma esa opción de deberás ser maestro y eso lo acompaña con profesionalismo, con ética, con valor y con actitudes positivas, este, hacia su actividad, entonces, ahora si todo lo demás se va a dar de manera automática, de él va a ser la iniciativa de adquirir conocimiento didáctico, él va a tener la iniciativa de extenderse hacia los demás áreas del conocimiento, él va a buscar las estrategias y los medios para poder cumplir con su labor docente. Entonces, para mí tener ética profesional o que los alumnos en las escuelas normales reciban o aclaren bien este concepto y se conduzcan con estos lineamientos, para mí es fundamental, por que un maestro con estas normas va a ser un maestro responsable, va a ser un maestro capaz de tomar decisiones acertadas asimismo, va a ser un maestro creativo, va a ser un maestro que no va a necesitar que le estén diciendo lo que tiene que hacer, por que él de antemano tiene ya una estructura que norma toda su conducta y todo su desempeño.

E: ¿Qué es lo que usted considera como característico de docencia en relación con otras profesiones?

R: Pues eh, a mí se me califica, con frecuencia, como muy radical, muy conservadora, muy moralista, y a lo mejor es cierto, pero en este punto concreto yo siento que si hay algo en especial que nos diferencia con otras profesiones, que es eh, la opción de elegir en primer lugar lo que queremos hacer y de estar aquí porque queremos estar aquí, pero eso mismo va acompañado de algo que es fundamental y que a lo mejor lo compartimos con profesiones como la enfermería, la medicina, en fin, que es el espíritu de servicio. El espíritu de servicio que debe prevalecer en quienes nos dedicamos al servicio educativo que debe ir acompañado precisamente de

alegría , de entusiasmo, de actitudes positivas, por que eso es lo que le vamos a transmitir a los alumnos, les vamos a transmitir el deseo a superarse; a lo mejor de lo que yo sé, de lo que yo les puedo transmitir, teóricamente no le ayuda gran cosa, pero si yo les transmito esa alegría, el deseo por superarse, ese amor a la vida, a lo mejor ellos por sí solos ya encuentran lo demás. Entonces para mí esto sería así como el punto clave que nos diferencia con las demás profesiones.

E: En la pregunta anterior usted menciona un término que para mi resulta relevante: la formación, ¿quisiera usted abundar más sobre ello?

R: Bueno, eeh, yo siempre he tratado de diferenciar, dentro de lo que cabe, dos conceptos: información y formación, a veces nos concretamos, como docentes, al trabajo meramente informativo, o sea, que los alumnos solamente asimilen conceptos, que realicen tal o cual actividad, revisamos contenidos, revisamos este... eeh calidad en sus trabajos, puntualidad, muchas cosas, pero dejamos de un lado el aspecto formativo. Para mí la formación es quizá, a este mismo contenido teórico agregarle la aplicación en la vida diaria del alumno, en el momento en que yo logro que el muchacho ubique este concepto, se lo apropie, que lo aplique en su experiencia diaria y a partir de ahí hagamos reflexiones sobre cómo puede modificar su conducta, sus esquemas que tiene a partir de ese nuevo conocimiento, de lo que puede eeh... llevar a su vida diaria, estoy ya cubriendo ese aspecto formativo. Para mí eso es la formación, que el alumno haga el conocimiento suyo, que se lo apropie y que este conocimiento le ayude a transformar, a modificar, a cambiar su forma de vida. De otra manera, para mí no tendría sentido el trabajo educativo.

E: ¿Cuál cree usted que sea la función social de la escuela?

R: Las instituciones educativas, yo creo que a veces, teóricamente si se supone que son un elemento de transformación y que debe de participar en la vida de la comunidad, y que quien sabe cuanto pero a veces como que

cerramos las puertas y no permitimos que nada entre y que nada salga ¿no? Pero sí desde mi punto de vista, la escuela debe desempeñar un papel muy, muy importante, un papel de que la escuela sea un lugar que tanto los alumnos, como los maestros y los padres de familia convivan, compartan experiencias y a partir de ahí todos juntos hagan un análisis de cual es su realidad, no solamente escolar, sino también social y se busque entre todos un modelo de transformación. Que no sea una transformación ideada por el maestro ni ideada por el alumno, sino que la transformación social se genere desde la escuela pero de una manera compartida, donde participe toda la comunidad, que sea un punto de reunión, donde se fomenten valores y principios que nos lleven a cumplir con el verdadero objetivo de las escuelas.

Yo pienso que en este sentido, las escuelas que se fundaron en el tiempo de las misiones culturales, viéndolo como modelo de escuelas rurales: las escuelas del principio de la escuela en México, ya como institución oficial, yo creo que ese modelo de institución, las escuelas rurales podrían ser un ejemplo importante de lo que podría ser la escuela en la vida de la comunidad, y que lamentablemente se ha ido perdiendo.

E: Finalmente, ¿cuáles son las consecuencias negativas que se generarían cuando la escuela no cumple su cometido?

R: de alguna manera yo pienso que una consecuencia clara sería precisamente un desmembramiento social, que en lugar de ver a la escuela o que la escuela se haga sentir como un elemento de la comunidad, activo, promotor de la vida social de la comunidad, y si no cumple con su cometido, de alguna manera va a provocar un desmembramiento social. La vida de la comunidad no solamente serán las familias sino también otras instituciones como en la escuela, la iglesia, etc.

ENCUESTA O CUESTIONARIO DE OPINION PARA ASESORES TECNICOS

**Propósito:** Conocer las opiniones de los directivos, docentes y ATP's de nuestra región respecto a las cuestiones planteadas.

**INSTRUCCIONES:** Contesta lo que se pide.

**NOTA IMPORTANTE:** La información es confidencial y anónima no necesita anotar su nombre.

1 ¿Qué significa la función que desempeña como Asesor(a) técnico pedagógico de su zona o sector?

---

---

---

---

---

---

2 ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrenta en el desempeño de su función?

---

---

---

---

---

3 ¿Describe brevemente cómo aprenden los maestros de su zona?

---

---

---

---

4 ¿Cuáles son las competencias básicas o características que todo docente debe poseer? (Por lo menos tres)

---

---

---

---

---

5 Para el desarrollo de su función ¿es necesario el dominio de enfoques, contenidos y la metodología de las asignaturas de Educación Primaria? Si \_\_\_No\_\_\_  
¿Por qué?

---

---

---

---

---

---

---

**CUESTIONARIO** \_\_\_\_\_

CUESTIONARIO O ENCUESTA DE OPINION PARA DIRECTIVOS

**Propósito:** Conocer las opiniones de los directivos, docentes y ATP's de nuestra región respecto a las cuestiones planteadas.

**INSTRUCCIONES:** Contesta lo que se pide.

**NOTA IMPORTANTE:** La información es confidencial y anónima no necesita anotar su nombre.

1 ¿Qué significa la función que desempeña como Supervisor(a) de su zona o sector?

---

---

---

---

---

---

2 ¿Cuáles son los principales retos y compromisos que enfrenta al desempeñar su función?

---

---

---

---

---

---

3 ¿Cuál es el perfil de formación promedio de los maestros de su zona?

---

---

---

---

---

---

4 ¿Cuáles son las competencias básicas o características que todo docente debe poseer? (Por lo menos tres)

---

---

---

---

---

---

5 Para el desarrollo de su función ¿es necesario el dominio de enfoques, contenidos y la metodología de las asignaturas de Educación Primaria? Si \_\_\_No\_\_\_  
¿Por qué?

---

---

---

---

---

---

---

---

## ENTREVISTA 6

1.- ¿Qué significa la función que desempeña como asesor(a) técnico pedagógico de su zona o sector?

*Significa compromiso, reto, apoyo y acompañamiento. Compromiso porque es algo que desde que asumí esta función tengo que dar tiempo, esfuerzo, compañerismo, humanidad y hasta liderazgo.*

*Reto porque cada obstáculo que hay necesito superarlo, enfrentarlo. Apoyo porque eso debo ser y quiero ser para mis compañeros en cada visita, en cada asesoría, en cada necesidad. Acompañamiento porque acompañar es no dejar solo al otro es tenderle los instrumentos, apoyos, requerimientos necesarios para facilitarle la actividad docente.*

2.- ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrentan en el desempeño de su función?

*La saturación de actividades, sobre todo en el llenado de documentos urgentes, que no me dejan realizar mi función real de apoyo y acompañamiento.*

3.- Describe brevemente cómo aprenden los maestros de su zona?

*Aprenden de todo, de sus alumnos, de lo que registran , de lo que reciben de asesoría porque aprender en una cosa y poner en práctica es otra, que no permite siempre que el maestro llegue a prender aun más.*

4.- ¿Cuáles son las competencias básicas o características que todo docente debe poseer? (Por lo menos tres)

*Las competencias básicas que debe poseer, son saber ser, saber hacer y saber decir, es importante que logre tener las competencias de observar a fondo no solo lo superficial de habilidad pasarla a profunda para lograr conocer lo que hacer para lograr la mas grande competencia, saber enseñar.*

5.- Para el desarrollo de su función ¿es necesario el dominio de enfoques, contenidos y la metodología de las asignaturas de Educación Primaria? Si\_\_\_ No\_\_\_ ¿Por qué?

*Si. Porque si no las domino no puedo saber de que hablan los maestros, como orientarlos en las visitas que hago o en las asesorías que realizo ni tampoco sabría como y hacia donde se dirige la educación básica que los maestros orientan. En pocas palabras los enfoques son básicos para trabajar contenidos y metodologías, para llegar a competencia.*

## ENCUESTA 15

1.- ¿Qué significa la función que desempeña como Asesor(a) técnico pedagógico de su zona o sector?

*Apoyar en el desarrollo de los diferentes programas para facilitar el desempeño de los docentes en las diversas actividades y sobre todo apoyar en las dificultades que el docente tiene en su desempeño dentro del aula.*

2.- ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrenta en el desempeño de su función?

*El que algunos compañeros consideran que si el asesor es de la misma zona no es capaz de trabajar con ellos.*

3.- ¿Describe cómo aprenden los maestros de su zona?

*Investigando, analizando y compartiendo experiencias.*

4.- ¿Cuáles son las competencias básicas o características que todo docente debe poseer? (Por lo menos tres)

*Creatividad*

*Tener iniciativa*

*Saber escuchar*

*Tener paciencia*

*Ser investigador.*

5.- Para el desarrollo de su función ¿es necesario el dominio de enfoque, contenidos y la metodología de las asignaturas de Educación Primaria? Si\_\_  
No\_\_ ¿Porque?

*Porque es básico para poder asesorar y apoyar al docente cuando lo requiera.*

### ENCUESTA 10

1.- ¿Qué significa la función que desempeña como Asesor (a) técnico pedagógico de su zona o sector?

*Significa una gran responsabilidad y empeño para el conocimiento de todos los elementos necesarios para el desempeño del trabajo ya que solo así podemos ser apoyo importante para los docentes frente a grupo.*

2.- ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrenta en el desempeño de su función?

*Las principales dificultades son la distancia de la cabecera de zona a los centros de trabajo, y la resistencia de algunos docentes a cambiar su forma tradicional de trabajo.*

3.- ¿Describe brevemente cómo aprenden los maestros de su zona?

*Se aprende en reuniones de C.T con el trabajo colectivo y compartiendo experiencias y analizando materiales.*

4.- ¿Cuáles son las competencias básicas o características que todo docente debe poseer? (por lo menos tres)

*Realizar la planeación de su trabajo.  
Conocer enfoque de las diferentes asignaturas.  
Conocer los materiales de apoyo.  
Dominio de contenidos.*

5.- Para el desarrollo de su función ¿es necesario el dominio de enfoques, contenidos y la metodología de las asignaturas de Educación Primaria? Si\_\_\_ No\_\_\_ ¿Por qué?

*Porque solo así se logra un trabajo de calidad que permita apoyar esto me permite brindarles el apoyo que los maestros requieren en el aula.*

## ENCUESTA 16

1.- ¿Qué significa la función que desempeña como Asesor(a) técnico pedagógico de su zona o sector?

*Dar asesoría y apoyo a los docentes en las tareas relacionadas con el desempeño de su tarea educativa; proporcionándoles materiales y estrategias adecuadas para que se le facilite la enseñanza y obtener el mejor logro de aprendizaje de sus alumnos.*

2.- ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrenta en el desempeño de su función?

*Concienciar a los maestros en la necesidad de cambiar en su forma de trabajo.*

3.- ¿Describe brevemente cómo aprenden los maestros de su zona?

*Compartiendo sus experiencias  
Estar en constante actualización  
Asistiendo a cursos y talleres  
Poniendo en práctica lo aprendido.*

4.- ¿Cuáles son las competencias básicas o características que todo docente debe poseer? (por lo menos tres)

*Saber escuchar  
Estar capacitado  
Tener iniciativa  
Ser dinámico  
Ser paciente*

*Estar dispuesto al cambio  
Saber comunicar  
Ser líder  
Practicar con el ejemplo*

5.- Para el desarrollo de su función ¿es necesario el dominio de enfoques, contenidos y la metodología de las asignaturas de Educación Primaria? Si\_\_  
No\_\_ ¿Por qué?

*Si no los dominamos no podemos orientarlos y saber si está correcto lo que haciendo.*

## BIBLIOGRAFIA

- AGUILAR, Mejía Estela y Viniegra Velásquez Leonardo. (2003) *Atando teoría y práctica en la labor docente*. Paidós Edit.
- AGUILERA REIJA, BEATRIZ, et al.(1999) *Ampliar nuestras vistas, en Educación Intercultural, Popular*, Madrid, Morata, pp. 255-338
- APPLE, M. (1986) Maestros 39-86. En M. Apple (1989) *Maestros y textos. Una economía política de las relaciones de clase y de sexo en educación*. Barcelona: Paidós/Ministerio de Educación y Ciencia.
- APPLE, Michael (1988) *Ideología y currículum*, Akal, Madrid.
- BALL, S. (1987) *La edad y el sexo un cambio rencoroso*. 73-90. en S. Ball. (1989) *La micropolítica de la escuela*. Hacia una teoría de la organización escolar. Barcelona: Paidós/Ministerio de Educación y Ciencia.
- BAZDRECH, Parada Miguel. (2000) *Vivir la Educación, Transformar la práctica*. SEJ.
- BENNER. Dietrich (1998) *¿Que es la pedagogía escolar?* (pp. 175-156.) En Benner, de la pedagogía como ciencia Teórica reflexiva de la acción y reforma de la praxis Barcelona: Pomares- Corredor.
- BERNSTEIN,B.(1990).*La clase social y la práctica pedagógica*. En: B. Bernstein.(1993). *La estructura del discurso pedagógico* Madrid: Morata.
- CARR. Wilfred (1990) *En hacia una ciencia crítica de la educación* Barcelona: Alertes.
- CASANOVA, María Antonia (1998). *La evaluación educativa*. Escuela básica. México SEP Editorial Muralla / Biblioteca para la actualización del maestro pp. 139-198
- CAZDEN, C. (1984). *El discurso en el aula*. En M, Wittrock. (1990) *La investigación en la enseñanza III*. Profesores y alumnos. Barcelona: Paidós/Ministerio de Educación y Ciencia. P. 627-709.
- CAZDEN, C. (1991). *La conversación entre iguales*. En Cazden, C. *El discurso en el aula*. El lenguaje de la enseñanza y del aprendizaje. Barcelona: Paidós/Ministerio de Educación y Ciencia pa. 135-170

- CLARK, Christopher (1986) *Procesos de pensamiento de los docentes*. 444-543. En M. Wittrock (1990) *La investigación de la enseñanza, III Profesores y alumnos*. Barcelona: Paidós/ Ministerio de Educación y Ciencia.
- COULON, ALAIN. "Seguir una regla" en *Etnometodología y Educación*. Ed. Paidós, Barcelona, pp. 187-219
- DAVINI, M. Cristina. 2002. *De aprendices a maestros. Enseñar y aprender a enseñar*. Papers Editores.
- DELAMONT, S. (1984) Que comience la batalla : estrategias para la clase. 127-158. S. Delamont, *La interacción didáctica*. Bogotá : Cincel-Kapelusz.
- DIAZ, Barriga Ángel 1996. *Investigación Educativa y Formación de Profesores Contradicciones de una Articulación*. Cuadernos del CESU No. 20 Edit. UNAM
- DIAZ, Barriga Ángel 1998, *Revista Perfiles Educativos*. Edit. UNAM
- DIETER. Lenzein (1996). *La ciencia de la educación en Alemania: teorías-situación actual en educación* 24, 7-20, Instituto de colaboración científica tubingen, Rep. Alemania.
- EGGLESTON; John (1977) *Sociología del currículo escolar*. Troquel, Buenos Aires.
- ERICKSON, Frederick,(1989) *Métodos cualitativos de investigación sobre la enseñanza*, en Wittrock, Merlin, *La investigación en la enseñanza II. Métodos cualitativos y de observación*. Barcelona, Paidós\_MEC, (1986)
- ESCUDERO, Muñoz J.M y González González Ma. T. (1994) *Escuelas y profesores ¿Hacia una reconversión de los centros y la función docente?* Ediciones Pedagógicas.
- FLANDERS, N. (1977).*La cadena de acontecimientos en el aula*. En N. Flanders, *Análisis de la interacción didáctica*. Salamanca:Anaya. P.17-50
- FRIGERIO, Graciela, Poggi Margarita, Tiramonti Guillermina y Aguerro Inés. (1996). *Las Instituciones educativas Cara y Ceca. (Elementos para su gestión)* Troquel.
- GARCIA AMIBURU, MARIA. (1996), *Naturaleza y Cultura en el hombre en Aprendiendo a ser humanos*, EUNSA, Pamplona, pp. 77-97
- GONZÁLEZ Martínez Luis (1994) *La investigación etnográfica y el microanálisis de la interacción*. En *Sinéctica* 4, enero – junio.

- GONZÁLEZ Martínez Luis (1997), *La investigación en el currículo para la formación de docentes*. En Sinéctica No. 10, enero-junio, Guadalajara ITESO, pp. 6-14
- GONZÁLEZ Martínez Luis (1993), *Un acercamiento metodológico a la investigación cualitativa*, en Sinéctica No. 3, julio-diciembre.
- GUTMAN, AMY. Introducción, (1993) *El multiculturalismo y la política del reconocimiento*. Ensayo de Charles Taylor, comentarios de Amy Gutman, Steve C. Rockefeller, Michael Walzer y Susan Wolf, Traducción de Mónica Utrilla de Neira, F.C.E., México; 1era. Versión en español, , pp. 13-42
- HARGREAVES. A (1996). Segunda parte tiempo y trabajo (117-183). En Hargreaves A. Profesorado, *cultura y postmodernidad*. (Cambian los tiempos cambia el profesorado). Madrid :Morata.
- HELLER, A. (1985) Sobre los roles. 123-152. EA. Heiler (1985). *Historia y vida cotidiana*. México : Grijalbo.
- HERNANDEZ, Fernando y Sancho Juana María. (1999) *Para enseñar no basta con saber las asignaturas*. Edit. PAIDOS.
- IMBERNON, Francisco. 1998. *La Formación y el Desarrollo Profesional del Profesorado (Hacia una nueva cultura profesional)*. Edit.Graó
- JACSON, Ph. (1990) Opiniones de los profesores. 149-188 en Ph. Jackson (1991) *La vida en las aulas*. Madrid: Morata.
- KEMMIS, S. (1998). *El currículo: Más allá de la teoría de la reproducción*. Madrid: Morata.
- KEMMIS; S (1993) *El curriculum: más allá de la teoría de la reproducción*. Madrid . Morata.
- LISTON, D.P y Zeichner K.M. (2003). *Formación del profesorado y condiciones sociales de la escolarización*. Edit. Morata.
- LOPEZ MELERO, MIGUEL (1997) “Diversidad y Cultura. Una escuela sin exclusiones”, en *Vinculación, revista de educación de el Estado de Baja California Sur*, 1997, pp. 30-47 (Conferencia, II Congreso Internacional de Educación para el talento).
- LUNDGREN; U.P. ( 1992) *Teoría del curriculum y escolarización*. Morata; Madrid.
- MARTINEZ, M. Miguel. (1994). *La investigación cualitativa etnográfica en educación. (Manual teórico-práctico)* Edit. Trillas.

- MEJIA, Arauz Rebeca y Sandoval Sergio Antonio. (1999). *Tras las vetas de la investigación cualitativa* (Perspectivas y acercamientos desde la práctica) Edit. Gráfica Nueva.
- MESSINA, Graciela. (2002) *La Formación de los Educadores de las personas jóvenes y adultos: El camino de la reflexión desde la práctica.* Edit. CREFAL.
- ORNELAS, Carlos. (2003) *El sistema Educativo mexicano (La transición del fin de siglo)* Fondo de Cultura Económica.
- PASILLAS Miguel Angel (1992) *Pedagogía educación, formación* pp. 143-156 en Revista de Acatlán 1. México: UNAM ENEP- Acatlán.
- PASILLAS. Miguel Ángel (1992) "*Pedagogía, educación, formación*" 143-156. En Rev. De Acatlán1. México: UNAM ENEP-Acatlán.
- PERRENOUD, Philippe (1997). *Construir competencias desde la escuela.* Chile: Dolmer,
- PERRENOUD, Philippe (2004) Diez nuevas competencias para enseñar. México: SEP, Biblioteca para la actualización del Maestro.
- PORLÁN, Rafael. 1997 *Constructivismo y escuela (Hacia un modelo de enseñanza-aprendizaje en la investigación).* Edit. Diada S.L
- PULLIAS, Eorrt V. y Young James D. 1999. *El maestro ideal.* Edit. PAX México.
- Revista Versiones No. 11. 2000. *Publicación del programa La UBA y los profesores Novedades Educativas.*
- Revista: Oct-Dic. 1992 *La Tarea No. 1* Jamer Ediciones.
- Revista: Sinéctica No.18 Enero-Junio de 2001 Edit. ITESO
- RUIZ, del Castillo Amparo. (1992) *Crisis Educación y Poder en México.* Edit. Plaza y Valdés.
- SACRISTÁN J. Gimeno y Angel I. PÉREZ Gómez (1992) *La función y formación del profesor/a en la enseñanza para la comprensión.* Diferentes perspectivas en Comprender y Transformar la enseñanza. Madrid, Morata.
- SACRISTÁN, GIMENO J. (1999) Nuevos mapas de poderes en la educación en *Poderes inestables en la educación,* Madrid, Morata, , pp. 255-338
- SEP. (2003) *Antología de Gestión Escolar.* SEP

- SEP. (1997) *Fortalecimiento del papel del maestro*, Cuadernos de la biblioteca para la actualización del maestro.
- STENHOUSE, Lawrence (1984) *Investigación y desarrollo curricular*. Madrid. Morata.
- STENHOUSE, Lawrence (1996) “Lo que la investigación puede brindar a los profesores “ y “ Un concepto de investigación del currículum , el profesor y el arte de enseñar ” en: *La investigación como base de la enseñanza* (3ª. Ed.) Madrid Morata pp. 69-91 y 133-156.
- THOMPSON, G. Alba (2001) *Creencias y concepciones de los profesores: Una síntesis de la investigación* Cuaderno de divulgación No. 31 Edit. Educación Jalisco.
- TOURAINÉ, ALAIN. (1997) ¿Podremos vivir juntos? Iguales y diferentes, la discusión pendiente en: *El destino del hombre en la aldea global*. F.C.E., México, pp. 9-23
- VAN, Manen, Max (1998). *La práctica de la pedagogía* (97-135) En Van Manen, Max. *El tacto en la enseñanza. El significado de la sensibilidad pedagógica*. Barcelona: Piados.
- WUEST, Silva teresa. (1997) *Formación, representaciones, ética y valores*. Edit. CESU
- ZABALA Vidiella Antoni (2000) *La práctica Educativa. Cómo enseñar*. Edit Graó.