

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL

**TÍTULO: EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL CENTRO DE ESTUDIOS
TECNOLOGICOS INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS Nº 7**

ALUMNO: PABLO FERNÁNDEZ RANGEL

CARRERA: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

No. De matrícula: 96204819

ASESOR: PEDRO GÓMEZ SÁNCHEZ

INDICE

CAPITULO I

	Pagina
Experiencia profesional	2

CAPITULO II

Apunte de problematización	10
2.1 Teoría de las tres necesidades	14

CAPITULO III

Marco teórico	
3.1 La profesión docente	17
3.2 Capacitación docente	19
3.3 ¿Qué es capacitar?	21
3.4 Capacitación como potencialidad: relación potencia- acto	23
3.5 La capacitación y actualización docente	24
3.6 La masificación y la diversificación de la profesión docente	27
3.7 Capacitación y desarrollo	30
3.8 Como beneficia la capacitación a las organizaciones	32
3.9 Beneficios para el individuo que repercuten favorablemente en la organización	33
3.10 Beneficios en relaciones humanas, relaciones internas y externas, y adopción de políticas.	33

3.11 Pasos para la capacitación y el desarrollo	34
3.12 Evaluación de las necesidades	34
3.13 Objetivos de capacitación y desarrollo	35
3.14 Contenido del programa	36
3.15 El profesor Novel	36
3.16 Importancia de la capacitación pedagógica del docente	39
3.17 Modalidades de formación docente	40
3.18 La docencia como afición-necesidad o como profesión	44
3.19 Enseñanza y aprendizaje	46

CAPITULO IV

Propuestas	50
Bibliografía	54

CAPÍTULO 1

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Soy un alumno egresado de la carrera de Administración Educativa correspondiente a la generación 1996-2000, actualmente desempeño labores docentes en el C.E.T.I.S. No.7, tengo experiencia en el sistema educativo de 23 años, que se inició en el C.E.T.I.S. N° 49 en el año de 1983 en el puesto de auxiliar administrativo en el departamento de recursos financieros, posteriormente fui promovido a la categoría de auxiliar contable, más adelante me fue otorgada una plaza de jefe de oficina y después se me incrementaron 12 horas de labor docente y por último se me compactó la plaza de jefe de oficina y las doce horas de docencia en una plaza de tiempo completo (40 horas) categoría de “ Profesor asociado A”, las que actualmente poseo.

Dada la experiencia acumulada en estos años de servicio, solo abordare los últimos siete años de mi experiencia laboral dentro del C.E.T.I.S. No.7 que comprenden de agosto de 1999 a la fecha.

Este plantel es uno de los más antiguos del subsistema de educación media superior, ya que se fundó en el año de 1902 , pertenece a la Dirección General de Educación tecnológica industrial (DGETI), que tiene planteles a lo largo y ancho de la República Mexicana y que a su vez está comprendida dentro de la Subsecretaria de Educación e Investigación Tecnológica perteneciente a la

Secretaría de Educación Pública (S.E.P.) y aunque con otro nombre y con el paso de los años llegó a convertirse en lo que es ahora, C.E.T.I.S. No.7 “Miguel Lerdo de Tejada”, ha tenido también muchas sedes, pero la actual se encuentra ubicada en Avenida Luis Espinosa s/n entre avenida Benito Juárez y Solidaridad Nacional, Colonia Solidaridad Nacional C.P. 07268 en la Delegación Gustavo A. Madero.

Todos los planteles pertenecientes a la D.G.E.T.I. están regidos por una estructura educativa, en la cual se asignan diferentes números de puestos y plazas sobre la base de su población escolar, por lo cual no todos los planteles tienen la misma estructura y a su vez existe un catálogo de puestos en los que se describen los requisitos que todo trabajador debe de cubrir para poder ser poseedor de una plaza, existen diferentes tipos de plazas, desde las de servicios y apoyo a la educación, pasando por las plazas administrativas, continuando con las plazas de docentes, dentro de las cuales existe un conjunto muy variado de las mismas, ya que existen plazas docentes de diferentes tipos y categorías siendo otorgadas en base a la escolaridad que presentan los profesores, variando también en el número de horas que se asignan a cada plaza ya que van desde plazas de una hora o fraccionadas (de 1 a 19 horas), las de medio tiempo (20 horas), las de $\frac{3}{4}$ de tiempo (30 horas) y por último las de tiempo completo (40 horas), existen también las plazas de directivos que son, como su nombre lo indica las asignadas a las personas que desempeñan un puesto directivo dentro de la estructura educativa del plantel.

Las escuelas cuentan con un manual de funciones, en el cual se señalan de manera clara y sencilla las funciones que debe de realizar cada uno de los integrantes de la plantilla de trabajadores que forman la estructura del plantel.

Dentro de la organización de una escuela de este tipo se cuenta con un director y subdirector que cubren ambos turnos y los departamentos que la conforman son los siguientes:

- Departamento de Servicios Docentes
- Departamento de Servicios Escolares
- Departamento de Planeación
- Departamento de Vinculación con el Sector Productivo
- Departamento Administrativo

Todos los departamentos antes señalados tienen a su vez una serie de oficinas que son las encargadas de ejecutar las funciones que al titular del área se le asignan.

El plantel imparte dos tipos de modalidad educativa: El bachillerato tecnológico y la de Técnico Profesional (sin bachillerato, por ser carrera Terminal).

Se imparten 4 carreras en ambos turnos, las cuales son:

- Bachillerato tecnológico en computación
- Bachillerato tecnológico en contabilidad
- Bachillerato tecnológico en electrónica
- Técnico profesional en cosmetología-esteticista

Los grupos que forman la población escolar son aproximadamente 18 por turno y la población de alumnos alcanza en los inicios del ciclo escolar la cifra aproximada de 1 200 educandos.

La planta docente del turno vespertino (que es en el que me desempeño) está compuesta por aproximadamente 40 profesores de una gama muy diversa de profesiones, entre las que destacan :

- Cosmetóloga Esteticista
- Ingeniero Civil
- Arquitecto
- Médico
- Lic. Físico Matemáticas

- Lic. en Turismo
- Lic. en Administración de Empresas
- Químico Industrial
- Lic. en Historia
- Lic. en Administración Educativa

Aunque cabe señalar que dadas las carencias de profesores con perfiles adecuados para la impartición de algunas materias, muchos de nosotros nos vemos en la necesidad de impartir clases en áreas que no son del todo afines con el perfil profesional que poseemos, más sin embargo tratamos de suplir esas carencias por medio de cursos de capacitación o de manera autodidacta ponernos al corriente en los conocimientos que tenemos que poseer para impartir una materia en la cual no somos muy diestros.

Las materias que se imparten en este y en todos los C.E.T.I.S. son al inicio del ciclo escolar (1er. semestre) exclusivamente materias de tronco común, sin importar la especialidad que se este estudiando, (excepto las carreras de técnico profesional). El tronco común esta formado por las siguientes materias:

- Álgebra
- Inglés
- Química
- Tecnologías de la información y la comunicación
- Ciencia, tecnología, sociedad y valores
- Lectura, expresión oral y escrita.

En el primer semestre el alumno solo tiene una carga académica de 22 horas semanales y en los siguientes semestres se incorporaran materias de las diferentes especialidades que se cursen, incrementándose hasta alcanzar 32 horas semanales de clase en los siguientes 5 semestres, todas las carreras que en este plantel se imparten constan de 6 semestre, al concluir sus estudios el

alumno obtiene un certificado de bachillerato de la especialidad que haya cursado y puede llegar a obtener, si cubre los requisitos de servicio social y prácticas profesionales, un título de Técnico y su respectiva cedula profesional.

Por el contrario, si el egresado desea continuar estudiando una licenciatura no es necesario que obtenga el título que se señaló anteriormente. En el caso de la carrera de técnico profesional en cosmetología-esteticista, solo pueden optar al concluir sus estudios por un título que avale la especialidad que estudiaron y al no poseer el bachillerato no les es posible continuar estudiando una carrera profesional, ya que en el sistema educativo público no existen escuelas que impartan esta especialidad.

Existe también dentro del plantel el Sistema Abierto de Educación Tecnológica Industrial (SAETI), y que consiste en asesorar a los alumnos del sistema abierto de educación, lo cual aumenta la carga de trabajo del docente y complica más aun su función ya que debe de impartir clase en el sistema escolarizado, en el sistema abierto y asesorar a los alumnos del grupo que le fue asignado para que sea su tutor.

Las diferentes vivencias y experiencias que se han logrado acumular durante el transcurso de estos últimos siete años son muy variadas, ya que cada nuevo semestre nos encontramos con grupos diferentes, con problemas diferentes e incluso con materias en las cuales no poseemos los conocimientos necesarios para impartirlas, sin que esto suene a pretexto, a todo lo anterior debemos de añadir el entorno social y económico en el cual se encuentra inmerso el plantel, al estar ubicado en un área marginal de la ciudad, este entorno se muestra de una manera muy cruda ya que el alumno debe de soportar el entorno familiar que casi siempre le es difícil, a ello hay que agregar que la educación para muchos padres de nuestros alumnos no es prioritaria ya que la escolaridad que estos padres de familia presentan es muy deficiente y lo que muchos de ellos pretenden es que el hijo contribuya lo más pronto posible con la manutención del hogar.

Es de suma importancia señalar que algunos de nosotros, profesores, somos también asesores de un grupo escolar que nos es asignado aleatoriamente y debemos de realizar un trabajo mas estrecho con los alumnos que asesoramos, lo cual nos ha permitido detectar que en un altísimo porcentaje, muchos de ellos son producto de una familia disfuncional, ya sea por la ausencia de uno de los padres y en algunos casos de ambos, la separación de los cónyuges o el abandono por parte de la familia, podemos agregar que la situación económica de las familias de algunos de nuestros alumnos, es precaria, además de los problemas de alcoholismo y drogadicción que se presentan en el alumnado y que se tratan de combatir por medio de reuniones con padres de familia y con charlas y platicas que les imparten diversas instituciones.

También se presentan casos de maternidad y paternidad precoz en algunos de nuestros alumnos, lo cual, en muchos casos impide que concluyan sus estudios y agrava aun más su situación económica y familiar, a todo lo anterior debemos de agregar que los problemas de porrismo están alcanzando niveles elevados, así como la inseguridad que priva en la zona en que está ubicado el plantel lo cual impide que los alumnos desarrollen todo su potencial o que asistan con regularidad a clases.

Una de las experiencias más gratificantes para un docente es la de ver que a pesar de todo lo antes expuesto, todavía es valorado y reconocido nuestro trabajo y que además existen alumnos que no obstante lo adverso de su entorno logran superarse y alcanzas los objetivos que se trazaron al ingresar a nuestro plantel, por lo cual no debemos de bajar los brazos y tratar de convencer a los jóvenes que el estudio es la única manera lícita de salir de la marginación en que se encuentran y que no todo es negativo en nuestra sociedad.

Dentro de nuestras instituciones existen una serie de estímulos para los docentes que están impartiendo clase frente a grupo, entre los que sobresalen:

- Estímulos al desempeño docente
- Programa de recategorización

El primero de ellos consiste básicamente en una evaluación que hacen tanto las autoridades del plantel como los alumnos del desempeño que presentó el profesor en el año anterior a la fecha de evaluación, los cursos de superación académica que tomó, apuntes elaborados, asesorías impartidas, dominio de la materia que se imparte, entre los más sobresalientes.

En el segundo es un programa anual por medio del cual el docente puede acceder a la categoría inmediata superior de la que actualmente posee si reúne una serie de requisitos entre los que sobresalen: cursos de superación académica, impresión de material didáctico, estancias en industrias, asesoría a titulación de egresados, entre otros.

Para las dos modalidades antes señaladas el docente debe de poseer título Profesional, y se les da prioridad a los docentes que tienen plaza de tiempo completo, por lo cual muchos maestros que no la poseen, no alcanzan a beneficiarse de estos programas, ya que los recursos económicos destinados para este fin son cada vez más escasos y no todos los docentes poseen una categoría de tiempo completo, tampoco pueden acceder a estos beneficios los docentes que están cubriendo una plaza de interinato, lo que reduce aun más los posibles beneficiados, aunado a ello el trámite es bastante complicado y la documentación que se necesita es mucha, otro de los inconvenientes es la premura con la cual se publican las convocatorias para estos programas, ya que el tiempo que se otorga para que el docente reúna toda la documentación necesaria es muy corto y algunos de ellos desisten de realizar el trámite, por que después de realizado se corre el riesgo de ser rechazado y no existe posibilidad de solicitar una prórroga y se debe de esperar hasta el año siguiente para poder efectuar otro intento.

En algunos casos a los docentes se les proporciona una descarga académica para realizar el proceso de titulación, aunque se está sujeto a las necesidades del plantel, por lo que muchas veces a pesar de ser candidato para titularse el docente no puede contar con este beneficio por la carga de trabajo existente.

Los principales problemas de tipo administrativo que se pueden detectar a simple vista y que inciden de manera determinante en la calidad de educación que se proporciona en los planteles dependientes de la D.G.E.T.I., son los siguientes:

- No existe un proceso de selección para nombrar a los directivos (director y subdirector), ya que se hace de manera discrecional.
- No se llevan a cabo exámenes de oposición para el otorgamiento de nuevas plazas.
- Se improvisa en gran parte a los docentes en la impartición de materias que no son de su perfil profesional.
- No se capacita previamente al profesionista que solicita una plaza de docente para impartir clase.
- Los mecanismos de control se aplican solo parcialmente
- Algunos directivos y docentes carecen del nivel escolar indicado para el desempeño de su actividad.
- No se respetan los lineamientos que emite la Dirección General
- Cada plantel es un pequeño “ feudo “ en donde el directivo ejerce la administración de manera totalmente arbitraria
- Corrupción, compadrazgo, “ dedazo “, etc.

CAPITULO II

APUNTE DE PROBLEMATIZACIÓN

En los párrafos anteriores se describió de manera muy superficial e incompleta la problematización que se presenta en el plantel C.E.T.I.S. No.7, ahora trataremos de plantear de manera más extensa lo que consideramos que forma dicha problemática :

- Existen políticas equivocadas por parte de las autoridades del plantel, como en las cuales se " sugiere" al docente que se apruebe al alumno de cualquier forma sin importar el grado de conocimientos ni el nivel de aprendizaje y aprovechamiento que el alumno posee al concluir su bachillerato.
- La escuela funciona como un filtro, en el cual se supone que los alumnos mejor capacitados pueden continuar sus estudios a nivel licenciatura si lo desean o incorporarse al campo laboral de la especialidad que han cursado, ambos objetivos solo se cumplen de manera muy reducida ya que no están en muchos de los casos capacitados para estudiar en una escuela de nivel superior y lo más lamentable tampoco se pueden incorporar el campo laboral como técnicos profesionales al no poseer los conocimientos necesarios para ello.
- Como ya se menciona en la primera parte de este trabajo, la escuela se encuentra ubicada en una zona de nivel socioeconómico bajo, y al

solicitar al alumno que debe de comprar el uniforme reglamentario, el cual no aporta ningún beneficio para su formación, se agrava su situación económica, generando a su vez una desmotivación al alumno que se refleja en su aprovechamiento escolar.

- Los valores que se deben de inculcar en el hogar de los estudiantes para su mejor desarrollo como personas (honestidad, lealtad, solidaridad, trabajo en equipo, responsabilidad, etc.) son cada vez más precarios por lo que solo acuden a la escuela en busca de un documento que avale que cursaron una carrera de nivel medio superior, sin tomar en consideración la calidad de la misma.
- Dentro de la plantilla de profesores que laboramos en el plantel existe una gran desigualdad en el renglón salarial, en la asignación de plazas, y por lógica en las percepciones económicas de cada uno de nosotros, ya que no se toma en cuenta para nada la calidad de enseñanza que se imparte, muchos docentes tienen plazas muy bajas y otros no tienen ni siquiera la base, también existen otros docentes que tienen un interinato y que no sienten su trabajo seguro por lo cual no se comprometen con la actividad que realizan, todo lo anterior genera una desmotivación en la planta docente o al menos en muchos de ellos.
- Al no existir compromiso por parte de algunos profesores, el trabajo que realizan los demás suele ser minimizado, ya que no se sienten parte de la escuela o no sienten la seguridad en el empleo por lo que se dificulta en exceso el trabajo en equipo y solo se realizan esfuerzos individuales y de manera aislada, en muchos de los casos el profesor desmotivado hecha a perder el trabajo y el esfuerzo de los profesores más comprometidos con la actividad educativa.
- En la mayoría de los casos se otorgan a los alumnos calificaciones altas, las cuales carecen de una base de conocimientos y genera en el alumno un conformismo muy elevado, que llegado el momento ve frenado cuando intenta aprobar un exámen de una escuela superior,

dicha calificación de otorga por parte del profesor, de una manera totalmente irresponsable, ya sea por presiones del alumnado y autoridades o por tratar de evitarse en el futuro una carga de trabajo mayor como sería la aplicación de exámenes extraordinarios o cursos de nivelación.

- Maestro acaparador de ciertas materias.
- Carencia de conocimientos de didáctica.

Con respecto a la carga de trabajo de los profesores debe de mencionarse que no se reparte de manera equitativa, ya que muchos tienen poco trabajo, y pocos tienen mucho trabajo, solo por mencionar, diría que a algunos docentes de su carga normal de dos o tres materias por semestre, se deben agregar tres o algunas veces cuatro materias en el sistema abierto, aunado a ello se suman también la tutoría de uno o dos grupos semestralmente, generando una saturación en el trabajo y solo se cumple de manera administrativa.

Por último, no existe una forma o un mecanismo transparente y de todos conocido, por medio del cual se nombre a los directores de los planteles, casi todos los directores tienen carreras profesionales, pero carecen muchos de ellos de los más elementales conocimientos de lo que es la administración educativa, otros lo han ido adquiriendo con el paso del tiempo, pero otros ni así, lo cual provoca que se creen pequeños “ feudos “ al interior de los planteles y la normatividad que si existe solo se aplique cuando tienen una auditoria o una revisión por parte de las autoridades superiores.

De todos los problemas señalados en el párrafo anterior, se podrían resumir o sintetizar en una falta de organización y en una adecuada capacitación de todo el personal que conforma el plantel, desde el nivel directivo, pasando por los mandos medios, el personal docente, el administrativo y el de apoyo a la educación, todos debemos de tener en cuenta que somos servidores públicos y que nuestro compromiso con la sociedad y la educación en particular, nos obliga a

dar lo mejor de nosotros para el beneficio de nuestros alumnos, que el día de mañana serán los directivos que ahora criticamos y los docentes del futuro.

Para empezar señalaremos cual es papel de los directivos desde el punto de vista de la organización, para ello tomaremos el concepto que nos proporcionan Stephen P. Robbins y Mary Coulter en su libro titulado “Administración”.

“Una organización es un arreglo sistemático de personas encaminadas a realizar un propósito específico. También lo son las hermandades universitarias, agencias gubernamentales, iglesias, Microsoft Corporation, la tienda de abarrotes de la esquina, el Club Sierra, el equipo de béisbol de los Reales de Kansas City y la Clínica Mayo. Todas son organizaciones por que comparten las tres características comunes:

- Propósito definido
- Estructura sistemática
- Personas.

En primer lugar, cada organización tiene un propósito definido. Éste casi siempre se expresa en términos de una meta o serie de metas. Segundo, cada organización está integrada por personas. Tercero, todas las organizaciones desarrollan una estructura que define y limita el comportamiento de sus miembros. Esto incluye, por ejemplo, crear reglas y reglamentos, identificar a algunos de sus miembros como “jefes” y darles autoridad sobre los demás integrantes, o generar descripciones de puestos para que los miembros sepan qué se supone que deben hacer. El término *organización* se refiere a una entidad que tiene un propósito definido, compuesta por personas o miembros y que tiene una estructura sistemática.

Los gerentes trabajan en organizaciones, pero no todos los integrantes de una organización son gerentes. En términos sencillos, podemos dividir a los miembros de una organización en dos categorías: personal operativo y gerentes. **El personal operativo** está compuesto por personas que trabajan directamente en un puesto o tarea y *carecen* de responsabilidad para supervisar las labores de otros. Las personas que fijan las defensas en la línea de ensamblaje de Toyota, que cocinan su hamburguesa en McDonald`s o que reciben y entregan libros en una biblioteca, son personal operativo. En cambio, los **gerentes** dirigen las actividades de otras personas.

Como se puede apreciar, esta definición nos permite ubicar de una manera más clara, la función que realiza un profesor dentro de una estructura educativa como en la que me desempeño actualmente, por lo que la autoridad de un docente es nula, ya que solo se restringe al aula de clase y solo realiza funciones operativas, con el inconveniente de que tiene gran responsabilidad en la formación de los alumnos que pasan por sus manos, lo cual es un poco paradójico.

Un punto que podría beneficiar el mejor manejo de la institución educativa en la cual trabajo, sería buscar satisfacer las necesidades del personal que ahí trabaja, para lo cual me remito a los autores citados anteriormente.

2.1 TEORÍA DE LAS TRES NECESIDADES

David McClelland y otros han propuesto la **teoría de las tres necesidades**: que existen tres motivos o necesidades principales en los puestos de trabajo:

1. **Necesidad de logro (nAch**, por sus iniciales en inglés): el impulso de obtener la excelencia, de lograr algo en relación con una serie de estándares, esforzarse por tener éxito.

2. **Necesidad de poder (nPow**, por su abreviatura en inglés): la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera en la que ellos no habrían actuado diferente.

3. **Necesidad de afiliación (nAff**, por sus siglas en inglés): el deseo de relaciones interpersonales amistosas y estrechas.”

Por otra parte, aunado a lo anterior, otra situación que proporcionaría una gran ayuda al mejor desempeño de los docentes en su actividad, sería sin duda la capacitación, para lo cual recurriremos nuevamente a los mismos autores antes citados.

1 Categoría de habilidades

Podemos agrupar las habilidades de los empleados en tres categorías: técnicas, interpersonales y de solución de problemas. La mayor parte de las actividades de entrenamiento del empleado buscan modificar una o más de estas habilidades.

2 Técnicas La mayor parte del entrenamiento se dirige a acrecentar y mejorar las habilidades técnicas de un empleado. Esto incluye habilidades básicas: la capacidad de leer, escribir y desarrollar cálculos matemáticos, así como capacidades específicas en el puesto.

La mayor parte de los puestos actuales se ha vuelto más compleja de lo que era hace una década. Fábricas y oficinas computarizadas, máquinas controladas digitalmente y otros tipos de compleja tecnología requieren que los empleados tengan habilidades matemáticas, de lectura y de computación.

3 Interpersonales Casi todos los empleados pertenecen a una unidad de trabajo. Hasta cierto punto el desempeño en el trabajo depende de la habilidad del empleado para interactuar con sus compañeros de trabajo y su jefe de manera efectiva. Algunos empleados tienen habilidades interpersonales excelentes. Otros requieren entrenamiento para mejorarlas. Esto incluye aprender a escuchar, a comunicar ideas con mayor claridad y a reducir conflictos.

4 Solución de problemas Muchos empleados encuentran que tienen que resolver problemas en su trabajo. Esto es particularmente cierto en puestos de carácter no rutinario. Cuando las habilidades para la solución de problemas de los empleados son deficientes, la gerencia desearía mejorar estas habilidades mediante el entrenamiento. Esto incluiría la participación en actividades que despierten habilidades lógicas y de razonamiento para definir problemas; la evaluación de causas; desarrollo de alternativas y creatividad; análisis de alternativas; y selección de soluciones”¹.

¹ Stephen P. Robbins y Mary Coulter, Administración, Editorial Prentice Hall, México 1996, pp. 4-6.

CAPITULO III

MARCO TEORICO

Para poder entender mejor lo que se pretende realizar con este trabajo, es conveniente señalar el objetivo principal que se desea alcanzar con este trabajo de investigación, el cual es aportar alternativas de solución a una parte de la problemática que se detecto por parte de un servidor dentro de su centro de adscripción, y que no es otro más que el de proponer que se capacite tanto al personal directivo como al docente, aunque en este trabajo solo se abordará principalmente la capacitación docente que es el campo en donde me desenvuelvo y que también es una parte fundamental de la formación que como Licenciado en Administración Educativa se nos proporcionó por parte de los docentes a lo largo de la carrera.

Para lo cual trataremos de comprender el concepto de capacitación con diversas opiniones de gente que estudia el tema y que hace aportaciones que consideramos pueden enriquecer el contenido de este trabajo.

3.1 LA PROFESIÓN DOCENTE

“ Los estudios sobre la profesión docente se han centrado en la formación, estudio sobre las actitudes (con relación a los alumnos o hacia procesos de cambio), descripción de las condiciones de trabajo y satisfacción personal..

En estos últimos tiempos se ponen de manifiesto cuestiones específicas sobre el malestar de los docentes: el concepto de estrés laboral de los

maestros y profesores, las dificultades económicas debido a sus bajos salarios, pocas posibilidades de perfeccionamiento voluntariamente elegido. En el estrés laboral se pone de manifiesto una serie de síntomas, tanto físicos como psíquicos, asociados al mismo, que afectan a un buen número de docentes y, especialmente a los que llevan muchos años de trabajo en establecimientos de nivel socioeconómico bajo.

Algunas investigaciones ofrecen una caracterización sociológica del colectivo de los docentes, en las que se ponen de manifiesto aspectos diversos, tales como sus orígenes familiares, su posicionamiento político, sus actitudes religiosas, sus hábitos culturales y manejo del tiempo libre u ocio.

En lo referente al tema de intervención didáctica o actuación docente, se manifiesta la complejidad de la tarea del profesor, la percepción de los alumnos, la incidencia de los factores personales, grupales e institucionales. En general y en la práctica, los estilos docentes mayoritarios parecen ser tradicionales y con poca interacción con la realidad contextual.

Los estudios sobre pensamiento de los docentes, muestran como los juicios, las teorías, los valores, las creencias se van modificando con la práctica docente. Estas teorías guardan bastante relación con las características personales, el nivel educativo, los estudios realizados, etcétera, pudiendo afirmarse que los planteamientos de los docentes sobre la enseñanza no son independientes de sus concepciones más amplias sobre la naturaleza humana, de las concepciones religiosas, de las concepciones sociales, etc., y de su cultura de referencia."²

² Palladino Enrique, Investigación Educativa y Capacitación Docente, Editorial Espacio, Argentina, 1995 pp.79-80.

Dentro de los aspectos más relevantes que se deben de abordar tomando en consideración que un elevado porcentaje de los aspirantes a desempeñar una función docente carecen de experiencia, se encuentra la capacitación, ya que es indispensable para poder lograr un desempeño aceptable en una labor tan importante como es la impartición de conocimientos, que se tengan los mínimos conceptos de elementos tan importantes como serían: Pedagogía, proceso enseñanza-aprendizaje, elaboración de planes y programas de estudio, proceso de evaluación de los aprendizajes, técnicas y dinámicas grupales, psicología de el adolescente, etc.

Aunado a lo anterior, el docente actual debe de incorporar las nuevas tecnologías que existen para no preparar alumnos que egresen con una serie de deficiencias que se traducirán en desventajas laborales y profesionales posteriormente.

3.2 CAPACITACIÓN DOCENTE

“La formación y la capacitación de los docentes desempeñan un papel importante en la relación con la crisis actual de las escuelas y de la sociedad. La escuela no es un territorio independiente de la realidad social, económica cultural y política. Se repiten en su interior las contradicciones de la estructura social. Los sujetos que intervienen en los procesos de socialización y escolarización son sujetos sociales que reproducen formas y relaciones culturales dominantes en la sociedad. En las instituciones escolares, por lo tanto, se producen y reproducen las contradicciones de la vida cotidiana, y en su interior se pueden desarrollar conflictos, resistencia o acomodación.

La necesidad de perfeccionamiento de los docentes se deduce del concepto de educación permanente, que comprende dos momentos: la formación de base o inicial, previa al ejercicio de la docencia, y la formación continuada conjuntamente con el desempeño de la profesión. Esta segunda

modalidad tiene relación con la necesidad de actualizar y familiarizar a los docentes con los nuevos enfoques, ponerlos al día de los nuevos avances de la ciencia y de la tecnología, sean los mismos de las diferentes disciplinas científicas que enseña, sean del campo de las ciencias de la educación.

En consecuencia es necesario reconocer los siguientes tipos de finalidades en las acciones de capacitación de los docentes: facilitar la actualización de la información científica (artística, tecnológica, científica, etc.); desarrollar competencias pedagógico-didácticas específicas; formar a los docentes en el dominio de nuevas tecnologías y herramientas de trabajo escolar; generar actitudes de cambio e instrumentación de innovaciones educativas; entrenarlos para el aprendizaje de destrezas o habilidades concretas; desarrollar actitudes positivas hacia la investigación como forma de perfeccionamiento profesional. Tales finalidades responden a enfoques distintos, aunque no excluyentes, de la formación continua del perfeccionamiento docente. Las mismas pueden ser complementarias o supletorias de carencias o de complemento de la formación de base o inicial recibida.

La transformación de la sociedad, el desarrollo de las ciencias y de la tecnología, hace necesaria la modificación de la escuela y por lo tanto el enriquecimiento del desarrollo profesional de los docentes.

El enfoque práctico-artesanal concibe la enseñanza como una actividad artístico-artesanal. El conocimiento es acumulativo y se aprende por ensayo y error, por lo tanto la sabiduría profesional se transmite de generación en generación. Se aprende mediante el contacto directo, cara a cara con la práctica del docente experimentado. El conocimiento profesional, por tanto, es el producto de un largo proceso de adaptación de la escuela y su función educativa al contexto social y su función de socialización.”³

³ Palladino Enrique, Investigación Educativa y Capacitación Docente, Editorial Espacio, Argentina, 1995 pp.83-84

Cuando se inicia la actividad docente, muchos de los encargados de llevarla a cabo tratan de suplir sus carencias y deficiencias didácticas con una serie de lecturas relacionadas con los temas en los cuales presentan mayor grado de dificultad, pero al final de las mismas se encuentran con que en muchas de las lecturas consultadas solo se abordan aspectos teóricos y se dan cuenta que la práctica solo se adquiere cuando se está frente a un grupo real de alumnos, causando con ello un alto grado de improvisación al no poseer los elementos necesarios que les permita resolver los problemas que un grupo presenta.

Tal improvisación llega a provocar una deficiente preparación en los alumnos y en muchos de los casos un desanimo, ya que el alumno se percata de la falta de preparación del docente, por lo que se requiere una preparación teórico-práctica por parte del docente antes de asumir el compromiso de impartir clases.

3.3 ¿QUÉ ES CAPACITAR?

“Es de suma importancia el condicionamiento que ejerce el nombre (significante) sobre aquello a lo que está aplicado. La marca que instala en el concepto, entidad y/o persona suele atravesar fuertemente su significación. Esto nos ha llevado a buscar en la etimología de la palabra “capacitación”, que es posible relacionar con el desarrollo histórico que han tenido los dispositivos de capacitación.

CAPACITAR es:

a) Dar cabida:

Vacío

Poder

Capaz

Incapaz

b) Contener: Capacidad

c) Capacitar como potencialidad: relación potencia-acto.

En primer lugar, capacitar hace referencia a dar “cavidad”, que puede pensarse como crear un espacio para incorporar lo que no está, o como “hacer lugar” para completar lo que falta. El concepto de capacitación desde lo etimológico conlleva la idea de contención con la connotación “psicologista” de la palabra: sostener para evitar el desborde emocional. La otra acepción encontrada en la etimología de la palabra capacitación alude a “recapacitar”, “recordar”.

Mucho de lo que sucede en el aula, no es traído a los cursos de capacitación. No es que sea intención del docente ocultarlo; en verdad, creemos que no le es posible registrarlo todo, en la sociedad en la que se encuentra.

Así es como la capacitación corre por un camino y la práctica por el otro. Esto lleva a que el docente, solo en el salón de clase, deba hacer la síntesis o la elaboración de lo que se “fuera dando” en el otro espacio, el de la capacitación docente .

El docente por si mismo dentro de la práctica docente, tiene que reinterpretar y aplicar “la vista en el otro lugar”, el solo tiene que tender el puente entre la teoría y la práctica, solo el tiene esa posibilidad, también se observa dentro de la formación inicial del docente: el futuro maestro se pone más en contacto con la teoría que con la práctica.

3.4 CAPACITACIÓN COMO POTENCIALIDAD: RELACIÓN POTENCIA-ACTO

La capacitación docente puede entenderse también desde la perspectiva etimológica en los términos de la relación potencia-acto desarrollada por Aristóteles. “La potencia es la materia considerada dinámicamente, esto es, en sus posibilidades; en este sentido puede decirse, por ejemplo, que el árbol es una mesa, pero no por que lo sea ahora y de hecho, sino porque lo es como posibilidad: en términos de Aristóteles, el árbol es la mesa en potencia.

Los dispositivos de capacitación docente vigentes, solo toman el primer término de esa relación: la creencia de que la posibilidad conduce inmediatamente al cambio; se llega pues, a concluir apresuradamente que la potencia garantiza el acto. La potencia es necesaria pero no suficiente.

Por ello un seguimiento evaluativo constante de la práctica (acto) profesional docente, para que pueda concluirse que efectivamente se logró la potencialidad, la capacitación prevista. La capacitación docente es un subsistema dentro del sistema, podemos llegar a concluir que adolece también del seguimiento evaluativo.”⁴

Otro de los actores que intervienen de manera relevante en la capacitación docente, es sin duda el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, SNTE, por lo cual tomamos los siguientes fragmentos del artículo publicado en la revista “La tarea” que edita la sección 47 del Estado de Jalisco y que sin duda aporta puntos de vista muy importantes para poder comprender la magnitud y complejidad de lo que implica capacitar a los maestros del sindicato, todo esto nos ayuda a tener una visión más integral del tema.

⁴ <http://www.monografias.com/trabajos4/capacitación/capacitación.shtml> pp.5-6

3.5 LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE DOCENTES: Un proceso permanente

“Se entiende la capacitación y actualización de docentes como aquellos espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor.

Un sistema educativo que no cuente con los mecanismos para la actualización y capacitación de su personal operativo de manera permanente, cae irremisiblemente en la obsolescencia; nuestro sistema educativo aún es de esos.

Intentando precisar, el servicio educativo principalmente se concretiza con la labor del profesor en el grupo, en el ejercicio de la docencia, en la forma en que encauza los procesos de formación de sus alumnos.

Si atenemos a los estudios que sobre la docencia se tienen y que surgen principalmente a partir de los años 70' (en nuestro país en los 80's), cuando se reconoce que no eran suficientes los estudios sobre eficiencia educativa, sólo a partir de los resultados de la instrucción y con metodologías predominantemente cuantitativas (por ejemplo: promedio de calificaciones o seguimiento escolar y laboral de los estudiantes) se concluye que hay que ver a los profesores y a los alumnos en la acción, en su cotidianidad, a través de acercamientos que también se interesen por lo cualitativo, lo interpretativo, lo

hermenéutico, o sea con los *qués y porqués* de lo que se dice y hace en el aula.

Como producto de este tipo de trabajo se reconocen de manera más documentada cuestiones del profesor en el aula, como su soledad, su autonomía y la gran velocidad con la que debe tomar decisiones en el proceso de la clase; este tipo de labor –la docencia–, es desgastante y complicada en sí, a esto hay que aunarle otros factores como el control político de las direcciones, el aislamiento del salón y la escuela de su entorno social, así como la falta de análisis de la realidad que se vive en las escuelas, como objeto de estudio, como temática escolar.

Pero sobre todo hay que analizar la persistencia secular de un estilo de docencia basado en la *palabra y la acción* del profesor, el salón rectangular con hileras de mesa bancos y pizarrón al frente, y el trabajo casi uniforme de todo el conjunto de alumnos a la voz del profesor.

La atención de la *docencia* se torna más urgente cuando nuestras principales instituciones, las Normales de Jalisco, mantienen una planta docente donde la mayor parte no problematizan su práctica ni el trabajo con los futuros profesores y donde los esfuerzos y recursos institucionales se quedan en lo cosmético: bastoneras, escoltas, concursos, orfeón, rondalla, grupo folklórico, material didáctico costoso, ceremonias ostentosas.

La docencia, las formas de trabajo con los alumnos, es el espacio educativo que más hay que estudiar y movilizar; la propuesta de la Maestría en Intervención de la Práctica Educativa del Sistema de Superación Magisterial (SISUMA), parece oportuna aunque evidentemente predomine una selección extraacadémica para la asignación de los asesores o cuando menos ciertos vetos políticos. Un análisis teórico y metodológico de esta opción se hace necesario.

A continuación se esbozan una serie de acciones que en conjunto y sistemáticamente implementadas pondrían en marcha un necesario y profundo proceso de actualización y capacitación docente que buena falta hace.

- Apoyar proyectos alternativos de capacitación propuestos por las escuelas y por instancias académicas o sujetos independientes.
- Establecer apoyos de asesorías y recursos, a tesis que estudien aspectos de la cotidianidad escolar y de los procesos de formación docente.
- Alentar a los profesores a estudiar en la UPN (Universidad Pedagógica Nacional) y las distintas Normales, carreras afines o posgrados.
- Reconocer que los profesores tienen distintos niveles y formas de significar sus vivencias, sus variadas formaciones y experiencias, por lo que se hace necesario establecer distintas opciones: asesorías individuales, cursos, apoyos en el aula, etc.
- Alentar la promoción de Consejos Técnicos y Academias que planteen innovaciones en la organización académica.
- Promover que los estudiantes normalistas hagan prácticas y apoyos de asistencia a docentes que propicien el rescate del estilo docente de profesores de reconocida trayectoria.
- Iniciar evaluaciones institucionales profundas de las instituciones formadoras y actualizadoras de docentes.

A partir de estas propuestas, eligiendo lo posible, parece factible pensar en la instalación de un proceso permanente de actualización y capacitación magisterial”.⁵

⁵ <http://www.latarea.com.mx/articu/articu7/millan7.htm>.pp.1-3

Después de haber hablado de la importancia que tiene la capacitación dentro de la labor docente al inicio y durante el desarrollo de su actividad, pasaremos a otros aspectos que consideramos igual de importantes como son el creciente número de personas que demandan una educación de mejor calidad, también es necesario hablar del proceso de globalización que impera en la actualidad en todas las actividades y que exige a su vez un número cada vez mayor de gente con una mejor preparación en las diversas áreas del conocimiento en un mercado de trabajo altamente competido, como consecuencia de lo anterior el docente debe de estar más y mejor preparado para estar a la altura de las expectativas actuales.

Pero si no se lleva a cabo un proceso de selección y capacitación adecuado para la labor docente los resultados serán, casi seguro, desfavorables y el avance que se requiere como persona, sociedad y finalmente como país será muy lento y no se podrá lograr un desarrollo pleno en todos los ámbitos como serían el económico, social, político, cultural, educativo, industrial, etc., que el mundo globalizado nos demanda en estos momentos.

3.6 LA MASIFICACIÓN Y LA DIVERSIFICACIÓN DE LA PROFESIÓN DOCENTE

“El debate sobre el papel de los docentes no está separado de la discusión sobre el papel de la educación en la sociedad. Al respecto, los profundos cambios que viven nuestras sociedades, expresados a través de la irrupción de las nuevas tecnologías de la información tanto en el proceso productivo como en el conjunto de la vida social, la ruptura de las identidades políticas tradicionales, la globalización de la economía y la reconversión permanente a

la cual están sometidas todas las profesiones, plantean la urgente necesidad de introducir cambios en los sistemas educativos, aun en aquellos que hasta ahora se consideraban exitosos. El cambio educativo, sin embargo, ya ha sido postulado desde hace varias décadas y la experiencia parece indicar que en lugar de seguir insistiendo en su necesidad, sería importante comenzar a reconocer la significativa dificultad que existe para implementar en forma eficaz los cambios educativos.

Entre las razones más evidentes que explican estas dificultades se destaca la enorme dimensión cuantitativa que ha adquirido la educación en todos los niveles, tanto desde el punto de vista de la matrícula como del personal docente. De acuerdo a las últimas estimaciones, más de 50 millones de personas en el mundo se dedican a la enseñanza. La mitad se desempeña en escuelas primarias y un tercio en la enseñanza media. Todo indica, además, que el número de docentes seguirá creciendo, ya sea por la expansión de la cobertura educativa en los países que aun no han logrado universalizar la enseñanza básica ni ofrecer educación postobligatoria a porcentajes adecuados de su población, como por la continua demanda de educación a lo largo de toda la vida, que aumenta a medida que avanza el proceso de desarrollo social. Los docentes constituyen hoy en casi todos los países, uno de los sectores más importantes del empleo público. La cantidad y la distribución de docentes en los distintos niveles del sistema es, sin embargo, muy heterogénea. Mientras en África, por ejemplo, el 70 % de los docentes son maestros de escuela primaria, en Europa y Estados Unidos, los docentes de enseñanza primaria representan solo el 50%. A la inversa, mientras en África los profesores de enseñanza superior solo constituyen el 4% de los docentes, en Europa alcanzan el 12% y en Estados Unidos el 20%.

La expansión cuantitativa de la profesión docente ha estado asociada a varios fenómenos importantes. El primero de ellos es la significativa diferenciación interna. Esta diferenciación interna está vinculada no solo al ejercicio profesional en niveles distintos del sistema, sino también a distintos tipos de actividad, que van desde el trabajo en la sala de clase hasta las actividades de gestión, supervisión y atención especializada a determinadas necesidades de los alumnos y a muy diferentes niveles de calificación requeridos para el desempeño de la misma actividad. Al respecto, la comparación tanto internacional como nacional, es muy elocuente: para ser maestro de escuela primaria, por ejemplo, en muchos lugares solo es necesario haber cursado algunos años de escuela básica, mientras que en otros se exige un título de educación superior. Muy pocas profesiones tienen este nivel tan amplio de variación en las calificaciones formales que se exigen para su desempeño.

En segundo lugar, la expansión cuantitativa también estuvo asociada a la pérdida de prestigio, que afecta particularmente al ejercicio de la profesión en la enseñanza básica. Diversos estudios muestran, por ejemplo, que los docentes de mayor edad que trabajan en la escuela primaria, valorizan su trabajo mucho más que los docentes jóvenes. La explicación de este fenómeno radica, entre otros factores, en que los docentes más antiguos fueron formados en el marco de una sociedad en la cual el acceso a la escuela primaria era muy importante y constituía, para muchos alumnos, la única oportunidad educativa de su vida. Ahora en cambio, el docente de escuela primaria sabe que su actividad es parte de un proceso de larga duración a la cual, tanto el docente como los alumnos, otorgan un valor relativo.

Estos ejemplos nos indican que es preciso prestar atención al hecho que la docencia es una profesión ejercida por un número muy significativo de personas que si bien poseen un núcleo básico común de competencias, también desarrollan una especialización creciente, no solo desde el punto de

vista cognitivo sino afectivo y práctico. Las diferencias tanto en el ejercicio como en las identidades profesionales que existen, por ejemplo, entre los maestros de escuela primaria, los profesores de enseñanza secundaria y los profesores universitarios, son muy significativas. Esta diferenciación interna permite sostener que es absolutamente necesario evitar la generalizaciones excesivas cuando hablamos de los docentes y, más importante aún, cuando se diseñan políticas de formación, de reclutamiento o de profesionalización. En el marco de esta compleja situación definida por la masificación de la profesión docente, parece apropiado analizar los problemas y las estrategias de acción utilizando como criterio la secuencia a través de la cual se construye un docente. Las principales etapas de este proceso de construcción son tres: La elección de la carrera, la formación inicial y el desempeño profesional.”⁶

A continuación se señalará la importancia y los beneficios que se logran cuando se capacita al personal sin tomar en cuenta su edad, sexo, religión, profesión, etc. Los objetivos que de manera individual e institucional se pretenden lograr, estarán más al alcance de los involucrados y se podrá a su vez lograr un mejor desarrollo humano, intelectual y económico dentro de la institución, empresa, etc., que lo lleve a cabo, por lo que debemos de acostumbrarnos a ver a la capacitación como una herramienta indispensable para poder lograrlo.

3.7 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

“Aun después de cursar un programa global de orientación, en pocas ocasiones los nuevos empleados están en posición de desempeñarse satisfactoriamente. Con mucha frecuencia es preciso entrenarlos en las labores

⁶ <http://www.monografias.com/trabajos31/profesionalización-capacitación-docente.pp3-4>.

para las que fueron contratados. Incluso algunos empleados con experiencia que son ubicados en nuevos puestos pueden necesitar capacitación para desempeñar en forma adecuada su trabajo. Es posible que los candidatos internos no posean todas las habilidades necesarias o que quizá muestren hábitos negativos que sea preciso cambiar.

Aunque la capacitación auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse por toda su vida laboral y contribuir al desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades. Las actividades de desarrollo, por otra parte, ayudan al individuo en el manejo de responsabilidades futuras, independientemente de las actuales. Como resultado de esta situación, la diferencia entre capacitación y desarrollo no siempre es muy clara o nítida. Muchos programas que se inician solo para capacitar a un empleado concluyen ayudándolo a su desarrollo e incrementando su potencial como empleado de nivel ejecutivo.

Considerada desde una perspectiva global, la distinción entre capacitación y desarrollo se vuelve muy imprecisa. Aunque ambos no llegan a ser términos equivalentes, siempre hay un dato inequívoco en todos los casos: la capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal de toda organización.

Las razones para brindar capacitación son muchas, a todas esas razones puede agregarse un breve comentario acerca de uno de los fenómenos más notable de nuestra época, llamado por los sociólogos actuales “ la explosión del conocimiento” ; signo de que el siglo XXI experimenta una sed inagotable de conocimientos.

Cada vez es más común ver a un adulto mayor de 40 años que vuelve a las aulas universitarias. Desde los casos de hombres y mujeres sencillos que a

mitad de su vida emprenden la ardua tarea de aprender a leer y escribir, hasta el caso de individuos geniales como Tomás Alva Edison, quien inició sus estudios de botánica a la edad de 80 años; desde el mensajero que cruza toda la ciudad en la mañana para tomar una clase de contabilidad, hasta el ejecutivo que dedica unas horas nocturnas a su pasión por la astronomía, el hombre moderno padece una intensa curiosidad y un indomable afán inquisitivo. Con toda probabilidad los miembros de las organizaciones del futuro continuaran experimentando ese deseo de saber, que además de enriquecer sus vidas personales beneficiará a la organización a la que pertenecen.

3.8 COMO BENEFICIA LA CAPACITACIÓN A LAS ORGANIZACIONES

- Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas
- Mejora el conocimiento el puesto a todos los niveles
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización
- Crea una mejor imagen
- Fomenta la autenticidad, la apertura y la confianza
- Mejora la relación jefes-subordinados
- Ayuda en la preparación de guías para el trabajo
- Es un poderoso auxiliar para la comprensión y adopción de nuevas políticas
- Proporciona información respecto a necesidades futuras a todo nivel
- Agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas
- Promueve el desarrollo con vistas a la promoción
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes
- Incrementa la productividad y la calidad de trabajo
- Ayuda a mantener bajos los costos en muchas áreas
- Elimina los costos de recurrir a consultores externos

- Promueve la comunicación en toda la organización
- Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflicto

3.9 BENEFICIOS PARA EL INDIVIDUO QUE REPERCUTEN FAVORABLEMENTE EN LA ORGANIZACIÓN

- Ayuda al individuo en la toma de decisiones y la solución de problemas
- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo
- Contribuye positivamente al manejo de conflictos y tensiones
- Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas
- Incrementa el nivel de satisfacción con el puesto
- Permite el logro de metas individuales
- Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual

3.10 BENEFICIOS EN RELACIONES HUMANAS, RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS, Y ADOPCIÓN DE POLÍTICAS

- Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos
- Ayuda en la orientación de nuevos empleados
- Proporciona información de las disposiciones oficiales en muchos campos
- Hace viables las políticas de la organización
- Alienta la cohesión de los grupos
- Proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje
- Convierte la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar y vivir en ella.

Ningún programa de capacitación brinda todos los beneficios potenciales de la universal sed de conocimientos que se experimenta en el nuevo siglo, pero la mayoría presenta no menos de cuatro o cinco de las ventajas expuestas en el párrafo anterior.

3.11 PASOS PARA LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO

A fin de aprovechar los beneficios señalados con anterioridad, tanto los especialistas en personal, como los diferentes gerentes deben evaluar necesidades, objetivos, contenidos y principios de aprendizaje que se relacionan con la capacitación.

Existe una secuencia que se recomienda seguir antes de dar principio a las actividades de capacitación y desarrollo. Como se podrá observar la persona que tiene a su cargo esta función (usualmente denominado capacitador) debe evaluar las necesidades del empleado y la organización, a fin de lograr los objetivos de su labor.

Una vez determinados los objetivos, deben considerarse los contenidos específicos y los principios de aprendizaje. Ya sea que el proceso de aprendizaje sea conducido por un capacitador del departamento de personal, uno proveniente de otro departamento o uno externo a la organización, estos pasos son necesarios para crear un programa efectivo.

3.12 EVALUACIÓN DE LAS NECESIDADES

La evaluación de las necesidades detecta los problemas actuales de la organización y los desafíos a futuro que deberá enfrentar. El costo de la

capacitación y el desarrollo es sumamente alto cuando se considera en términos globales, para obtener un rendimiento máximo de esta inversión, los esfuerzos deben concentrarse en el personal y los campos de máximo atractivo y rendimiento potencial. Para decidir el enfoque que debe utilizar, el capacitador evalúa las necesidades de capacitación y desarrollo. La evaluación de necesidades permite establecer un diagnóstico de los problemas actuales y de los desafíos ambientales que es necesario enfrentar mediante el desarrollo a largo plazo.

Uno de los enfoques de evaluación consiste en la identificación de tareas. Los capacitadores principian por evaluar la descripción de un puesto determinado para identificar sus principales tareas.

3.13 OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Una buena evaluación de las necesidades de capacitación, conduce a la determinación de objetivos de capacitación y desarrollo.

Estos objetivos deben estipular claramente los logros que se deseen y los medios de que se dispondrá. Deben utilizarse para comparar con ellos el desempeño individual, si los objetivos no se logran, el departamento de personal adquiere una valiosa retroalimentación acerca del programa y los participantes para obtener éxito en una próxima ocasión.

3.14 CONTENIDO DEL PROGRAMA

El contenido del programa se determina de acuerdo con la evaluación de necesidades y los objetivos de aprendizaje. Puede proponer la enseñanza de habilidades específicas, suministrar conocimientos necesarios o influir en las actitudes. Sin considerar el contenido, el programa debe llenar las necesidades de la organización y de los participantes. Cuando los objetivos de la compañía no se contemplan, el programa no redundará en pro de la organización. Si los participantes no perciben el programa como una actividad de interés y relevancia para ellos, su nivel de aprendizaje dista mucho del nivel óptimo.⁷

Ahora abordaremos lo que se conoce como profesor “novel”, ya que todos los que desempeñamos esta actividad alguna vez nos encontramos en esta situación, independientemente de nuestro perfil profesional, por un lado se debe de evitar hasta donde sea posible, que el profesor que carece de experiencia sea “contaminado” por los elementos que ya han acumulado ciertos años de experiencia docente y así poder evitar que se caiga en los vicios que el sistema educativo en general arrastra de manera histórica.

Pero no todo es negativo ya que al ser novato se debe de aprovechar las ganas y virtudes que un docente en ese momento presenta y que no se han desviado aún, como en la mayoría de la planta docente de nuestros planteles sucede.

⁷ Werther William B, et. alt. Administración de Personal y Recursos Humanos. Editorial Mcgraw Hill, México, 1996, pp 240-248.

3.15 EL PROFESOR NOVEL

“Hoy más que nunca la profesión de la docencia enfrenta diversos retos. Y uno de ellos es el Profesor Novel (nuevo en el ejercicio de la profesión). La primera experiencia de iniciarse en la profesión acarrea muchos problemas y tropiezos, donde todos los profesores hemos pasado y otros lo vivimos en carne propia, algunos salen airosos o simplemente se dejaron llevar por ese entorno del medio ambiente laboral casi rutinario, poco productivo para un país que trata de salir hacia delante pero algo nos jala hacia atrás, como la corrupción, que más parece el deporte nacional, y casi todos lo practican.

Cuando uno es profesor Novel se reciben muchas objeciones como es la falta de experiencia, ya conocemos este embarazoso círculo vicioso: para tener experiencia hay que trabajar, y para trabajar hay que tener experiencia, que ironía.

Hoy por hoy se habla extensamente de la formación, capacitación, especialización del profesorado y realizan extensas investigaciones –en ocasiones verdaderas recreaciones lúcidas de juego de investigadores.

En un proceso educativo, la formación inicial del profesor es importante para así garantizar una mejora en la calidad de la enseñanza y es también pieza clave para el desarrollo educativo. Formar al profesorado no es únicamente fijar criterios administrativos, pedagógicos, sino establecer criterios que ayuden a reflexionar sobre la propia práctica y proponer proyectos de acción como es una formación basada en el desarrollo profesional, que permita que el profesor Novel sea lo bastante profesional para poder afrontar los retos del quehacer educativo.

CUIDAR a los profesores Noveles es fundamental para el sistema educativo “por que” en estos primeros años se forman y se consolidan la mayor parte de los hábitos y esa actitud profesional que le caracteriza y también asume rápidamente los defectos, vicios, y la distorsión de los principios, de personalidad, de aquellos atributos que son representativos de su comportamiento y estos son adquiridos por experiencias compartidas con sus compañeros, que para el son más experimentados.

El profesor Novel es el profesor nuevo que egresa de las aulas universitarias o instituto pedagógico, de donde se formó durante cinco años o más, con todo lo necesario para ejercer la profesión, con esos métodos de enseñanza, técnicas educativas, psicología educativa, etc. Con una práctica pre-profesional como curso al término de los estudios. A este docente joven, “Nuevo” en el inicio de su profesión debemos denominar como la etapa del profesor Novel.

Se ha comprobado que la problemática docente de los profesores Noveles no es igual a aquellos profesores con algunos años de experiencia en el ejercicio de la profesión docente. Para un profesor que se incorpora al sistema educativo se inicia un período profesional de acomodación a su nueva labor que, según diversas circunstancias puede durar algunos años, según sea la capacidad personal fluidez, o una buena formación inicial. Pero no todo es problema también están llenas de virtudes que en la formación inicial le enseñaron.

Dentro de estas virtudes de cada docente Novel está lo que es puntualidad, responsabilidad, el afán por el trabajo, la voluntad de dar todo lo aprendido para mejorar la educación, entre otros. Los mismos que son desde todo punto de vista, buenos, pero no para los que estan del otro lado o los que nos olvidamos ¡cuando comenzamos!.

Según diversas investigaciones sobre la problemática que afecta al nuevo profesor, se diseña a partir de los posibles errores cometidos en los primeros momentos de su profesión docente a partir de la reflexión sobre los aciertos en su actividad cotidiana, los problemas más usuales con que se encuentran éstos en la actividad son en orden de importancia:

- Disciplina en el aula
- Tratamiento de las diferencias individuales en el aula
- Insuficiente material didáctico
- Como motivar a los alumnos
- Como enfocar el trato con los padres
- Elaboración de un programa de trabajo para el día
- Adjudicación de los resultados del aprendizaje
- Problema de horario⁸

3.16 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA DEL DOCENTE

“La formación de profesores es uno de los temas de mayor reflexión en México. Existen instituciones como las escuelas normales con más de un siglo de experiencia formando maestros; las universidades han creado centros especializados en la investigación y diseño de la capacidad docente, este ha

⁸ <http://www.monografias.com/trabajos27/profesor-novel/profesor-novel.shtml>. pp 1-3.

sido un tema de vigencia permanente que en la actualidad ha cobrado una peculiar importancia, dada la situación en extremo crítica en que se encuentra la educación en todas partes y en todos los niveles.

La formación del magisterio debe concebirse como un proceso permanente, que conlleva en su desarrollo amplios debates académicos que han dado lugar a replanteamientos de políticas y objetivos.

Cierto que el mejoramiento del trabajo docente, no depende únicamente de los programas de capacitación y actualización; pero si pueden contribuir a que los profesores reflexionen acerca de su inserción en el tiempo que les ha tocado vivir, para que participen de una manera más protagónica en la construcción de un porvenir mejor, tarea que redundará en la construcción de una pedagogía basada en el conocimiento profundo de su objeto (el hombre).

En este punto abordaremos las etapas en las cuales se ha pretendido modificar el concepto de formación docente, debemos de tomar en cuenta que esto no es algo nuevo, ya que desde la década de los 70's se detectó la necesidad de crear una nueva forma de enseñanza y consecuentemente un nuevo docente, en este caso se sugiere vincular más al docente con los cambios que se requieren e inducirlo más al estudio e investigación del proceso educativo, pudiendo lograr así una mayor aportación de los docentes basada en la práctica que se ha acumulado en el ejercicio de esta actividad y así con los resultados obtenidos lograr una especie de retroalimentación constante.

3.17 MODALIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

En los últimos 20 años en las universidades e instituciones de educación superior, se ha dado preponderancia a la realización de actividades de formación de profesores. Tales actividades han impulsado la profesionalización de la docencia con dos grandes orientaciones: la formación técnica-pedagógica, por un lado, y la actualización en las áreas disciplinarias por el otro, pero en pocas ocasiones se han ocupado de ambos aspectos a la vez.

Los programas traducen las más diversas y contradictorias concepciones y tendencias vigentes en el medio, ya que en cierta forma expresan los problemas propios del campo educativo.

Pudiéramos bosquejar una cronología en el surgimiento y consolidación de una determinada modalidad de programas para la formación docente universitaria; sin embargo, es importante considerar que el tránsito de una etapa a otra no ha implicado que necesariamente desaparezcan las modalidades anteriores:

- Primera etapa (1971-1973). Cursos de actualización autónomos. Se trata de cursos y talleres “a la carta” sobre tecnología educativa, elaboración de programas por objetivos de aprendizaje, evaluación del aprendizaje, elaboración de materiales didácticos. Micro enseñanza, técnicas grupales, etc. Su intención es instrumentar al docente para hacerlo eficiente, y así elevar el nivel académico.
- Segunda etapa (1974-1975). Programas estructurados de formación docente. Los cursos, talleres y seminarios se ofrecieron en una forma estructurada con diversos propósitos (especializar en docencia, producir

materiales de autoformación, formar al experto en currículo, etc.) y con diversas tendencias (tecnología educativa, enfoques que privilegian aspectos psicológicos y continúan omitiendo aspectos sociales del trabajo docente, etc.). En el campo de la educación superior se empiezan a introducir otros contenidos que propician la reflexión, se gesta una importante corriente de crítica a la tecnología educativa y de búsqueda de propuestas alternativas. En este momento es importante el hecho de que los docentes, una vez que habían adquirido una serie de elementos técnicos, se confrontasen nuevamente con su práctica, y se dieran cuenta de que las cosas no cambiarían tan mágicamente como esperaban, situación que impulsaría a nuevas búsquedas.

- Tercera etapa (1976-1988). Postgrado en educación. En este período las especializaciones, maestrías y doctorados se incrementaron de manera considerable; por una parte, favorecidos por las políticas de educación superior, por otra, por la misma masificación de la universidad que corre paralela a la devaluación de los títulos académicos, o bien por el mismo “boom” de los estudios en educación.

En cuanto a las orientaciones y tendencias referentes a contenidos, encontramos la más amplia gama: docencia universitaria, educación especial, tecnología, administración, evaluación y planeación educativa, etcétera. Y las más diversas modalidades: cursos del área educativa incorporados tangencialmente a otros contenidos disciplinarios, programas de educación estructurados en sí, pero fragmentados de los contenidos propios de la carrera; exclusivamente programas sobre educación: (posgrado que requiere el tiempo completo del estudiante, o bien tiempo parcial).

Se ha señalado que, por un lado, la formación de profesores intenta “pedagogizar” al docente, en detrimento de la necesaria profundización del conocimiento disciplinario, y por otro, que con la actualización curricular, el

maestro se convierte en un “especialista” sin adquirir un compromiso con su propia práctica, al no analizarla y ubicarla institucional y socialmente.

En la actualidad se sigue buscando la construcción de vínculos entre la formación pedagógica-didáctica y la disciplinaria. Por ello se ha pensado que *una opción sería que los programas de formación buscaran ofrecer al docente la posibilidad de ser ejecutor de sus acciones a partir de la reflexión sobre su propia problemática, incorporando en su historia el quehacer cotidiano para desarrollar su práctica profesional.* En este contexto, una alternativa sería promover una concepción global de la didáctica que se proponga llegar a fundamentar sus propios conceptos de aprendizaje, de relaciones educativas y sociales, así como profundizar en el conocimiento disciplinario y en su historicidad.

Para realizar con éxito estos programas sería importante contar con profesores interesados en el estudio y la investigación de su propia práctica, con base en el estudio epistemológico, teórico, metodológico y técnico, comprendiendo que se trata de un proceso que le permitirá ampliar, profundizar y transformar su práctica docente.⁹”

Por otra parte veremos a continuación como se llegó en no pocos casos al desempeño de una labor docente, muchos carecían, como ya lo mencionamos con anterioridad, de la experiencia necesaria para poder realizar medianamente dicha labor, otro alto porcentaje no poseía los estudios suficientes que se requerían para poder transmitir los conocimientos adecuados, sumado a lo anterior encontramos la heterogeneidad de profesiones que existen en un plantel.

A todo lo anterior debemos de agregar que se concluyó que existen dos tipos de docentes, por una parte los que enseñan por afición y por otra los que necesitan un trabajo “aunque sea de docente”; con todas las implicaciones que

⁹ <http://www.uag.mx/63/a04-02.htm> pp1-2

esto conlleva, por lo cual podemos decir que se requieren de docentes “profesionales” en toda la extensión de la palabra.

3.18 LA DOCENCIA COMO AFICIÓN-NECESIDAD O COMO PROFESIÓN

“Por múltiples razones el tipo de docencia que predomina en las instituciones de educación superior de nuestro país, es semiprofesional, lo cual constituye un grave impedimento para lograr niveles de desempeño aceptables.

De acuerdo a una investigación realizada por Manuel Gil Antón (Cfr. Ivonne Melgar, 1973, 3), durante treinta y dos años (entre 1960 y 1992), del total de profesores universitarios en México; el 60% de ellos no tenía experiencia docente previa al primer contrato; el 70% carecía de cualquier capacitación docente al menos el primer año que impartió clases; el 71% realizó sus actividades docentes bajo su exclusiva responsabilidad durante la fase de iniciación. El 35% no tenía el grado de licenciatura; el 49% ya tenía el grado de licenciatura y únicamente el 12% tenía estudios de posgrado.

En otras palabras, la mayoría de los docentes que “dan clase” en la educación superior, son profesionistas de diversas disciplinas; pero igualmente la mayoría de ellos no han realizado estudios especiales que los capacite para ejercer la docencia.

En estas condiciones nos topamos frecuentemente con dos estereotipos de maestros sin verdadera vocación: a) “Los que enseñan por afición” y b) Los que necesitan la chamba, “aunque sea dando clases”.

a) "Los que enseñan por afición" casi siempre son personas bien intencionadas y de buenos sentimientos, pero estas características no son suficientes para ser buenos maestros. Encontramos aquí personas que precisamente por vivir de "su" profesión, descuidan su trabajo docente, ya que lo consideran como secundario o complementario. No obstante, en algunos casos, estos aficionados descubren una verdadera vocación docente, se forman como maestros y su desempeño llega a ser encomiable.

b) Los que necesitan la chamba "aunque sea dando clases", a la primera oportunidad abandonan sus clases y a la larga todo mundo sale ganando pero mientras tanto esta actitud irresponsable ocasiona muchos problemas. En otros casos, por la postración económica del país o por pereza individual, estas personas se la pasan vegetando y aburriendo a los estudiantes.

La buena noticia en este campo de la educación superior, es que también existen maestros con verdadera vocación, los que no conciben su vida lejos de la actividad docente por que en ella son felices y se sienten realizados. Estos maestros son los que necesitan las escuelas, los que deben reclutar, formar en el aspecto docente, actualizar y pagarles decorosamente, en una palabra: profesionalizarlos.

Así lo entendieron (al menos parcialmente) desde la década de los setenta, varias instituciones de educación superior y así surgieron diferentes centros formadores de docentes (como por ejemplo: el CISE en la U.N.A.M., la rama educativa del CINVESTAV en el I.P.N. y el CIIDET en el Sistema Nacional de Institutos Tecnológicos que ofrecían y algunos siguen ofreciendo, una gran variedad de programas para lograrlo), unos con mayor fortuna que otros.

Si queremos introducir cambios importantes en la educación superior, es absolutamente necesario iniciar o continuar el proceso de profesionalización al personal docente que ahí labora”.¹⁰

En este punto se abordará la importancia que posee el currículum en el proceso de enseñanza-aprendizaje, así mismo se pone énfasis en la poca utilidad del mismo, aunque parezca contradictorio, si el docente encargado de llevarlo a la práctica carece de la capacitación necesaria. Se debe de tomar en consideración que dicho currículum debe ser actualizado de manera permanente, ya que la educación no es estática, su vigencia dado el avance tecnológico, es cada vez menor, además se debe de tomar en cuenta que la cualidades de los alumnos que se preparan en nuestras instituciones han ido en aumento o se han modificado de manera sustancial, lo que hace algunos años era necesario ya no lo es tanto, incluso las actitudes de los mismos alumnos ya no son las mismas que hace por ejemplo 10 años.

No se les presentan a los alumnos estrategias actuales, que le permitan desarrollar su potencialidad, la enseñanza debe ser cada vez más activa y menos rígida para poder lograr los objetivos de una mejor preparación.

3.19 ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

“Si se han de transformar las escuelas para satisfacer las necesidades de los adolescentes, la reforma del currículum y de la evaluación no son más que una pieza del rompecabezas. En último término, el único currículum y evaluación que

¹⁰ Chabolla Romero Juan Manuel “Un proyecto de docencia” Ed. Plaza y Váldes, 1ª reimpression, México 2001 pp. 92

cuentan son los experimentados por el estudiante, es decir, los que se utilizan efectivamente. ¿Cómo transforman los profesores y estudiantes los recursos, horarios e ideas en la enseñanza y el aprendizaje?. Tal y como hemos mencionado, y de acuerdo con otros muchos autores, los modelos de cambio sobre el agrupamiento, la organización escolar o los resultados del currículum es probable que no tengan ningún impacto positivo relevante sobre las aulas o los estudiantes, a menos que incluyan también cambios en la forma que tienen de enseñar los profesores (Leithwood et al., 1988; Slavin, 1987c; Epstein, 1990).

La enseñanza, como cualquier otra empresa humana, no es estática. El proceso de configurar a la que será la siguiente generación se encuentra en evolución, al igual que el conjunto de la sociedad. La naturaleza y el papel de la enseñanza se hallan inexorablemente unidos a las expectativas que tenemos para nuestros estudiantes, a nuestra forma de entender el proceso de aprendizaje humano y a nuestras convicciones acerca de cómo los adultos, y en especial los profesores, pueden orientar a la gente joven en su aprendizaje. Ya hemos analizado muchas de las crecientes demandas impuestas a nuestra sociedad y a sus jóvenes. Según han explicado, con insistencia, una serie de autores, las escuelas del futuro guardarán muy poca semejanza con las del pasado (Schlechty, 1990; Fullan, 1993) y los profesores tendrán que enseñar de un modo muy diferente (McLaughlin y Talbert, 1993). Esto quizá sea difícil de aceptar cuando son tan pocos los cambios que han experimentado nuestras estructuras escolares básicas en el último siglo. A pesar de todo, las fuerzas del cambio que se ciernen sobre nuestras escuelas parecen estar alcanzando unas dimensiones críticas y las escuelas, como los países y las grandes empresas, empiezan a contemplar finalmente la posibilidad de una reestructuración fundamental. Al menos parte del ímpetu a favor de la reforma escolar procede del reconocimiento de que el modelo moderno de especialización y estandarización ha sido rechazado en otras organizaciones y lugares de trabajo y también está siendo cuestionado en la educación. Ya no es suficiente que las escuelas proporcionen habilidades básicas a los estudiantes. Además de las habilidades fundamentales que garanticen la

alfabetización y unos conocimientos básicos de álgebra, los estudiantes, en general, y no solo unos pocos, necesitarán aprender habilidades de más alto nivel, por ejemplo, como desarrollar un pensamiento crítico y complejo, nuevas formas para la resolución de problemas, sopesar alternativas, recabar la información necesaria para emitir juicios de valor, desarrollar identidades flexibles, aprender a trabajar de modo independiente y en común y discernir acciones apropiadas en situaciones ambiguas (Earl y Cousins, 1995; Peterson y Knapp, 1993). El desafío para las escuelas consiste en capitalizar los nuevos métodos de enseñanza y los ambientes de aprendizaje que se sustentan sobre lo que ahora conocemos sobre el aprendizaje y el desarrollo humano, para preparar a nuestros estudiantes adolescentes a afrontar las crecientes demandas de la sociedad futura.

Durante estos años de transición los estudiantes necesitan experimentar y tener acceso a un mayor número posible de las estrategias emergentes en la enseñanza y el aprendizaje. Hemos visto que los adolescentes son muy activos física, emocional e intelectualmente, a medida que ponen a prueba sus cuerpos y habilidades durante el crecimiento. Son muy conscientes de la importancia de las relaciones humanas y, en consecuencia, se muestran muy preocupados por la lucha a favor de la igualdad social. Son inseguros y vacilantes en cuanto a su poder y capacidad para adaptarse y abrirse camino en el mundo. Los investigadores, sin embargo, han mostrado de forma repetida que la enseñanza que reciben habitualmente los adolescentes reclama una absorción pasiva, en lugar de una implicación activa, ha situado al intelecto y los elementos cognitivos por encima de las emociones y la atención, subordina la vida real y la pertinencia a la transmisión de los contenidos académicos y del libro de texto, y sacrifica la independencia de los estudiantes a favor del control.

A medida que conocemos más acerca de cómo aprende la gente y que hace que la enseñanza sea efectiva, también encontramos modos mejores de abordar las necesidades de los adolescentes, que se encuentran con un mundo sumido en la confusión y la crisis. Aquí describimos algunos de los conceptos

emergentes y más influyentes sobre los procesos de aprendizaje en los adolescentes, explora sus implicaciones en la enseñanza y la práctica en el aula, y también considera hasta que punto pueden contribuir estas estrategias a prepararlos para una realidad social cambiante en un mundo postmoderno de naturaleza compleja e incierta. No pretendemos hacer que los profesores se sientan culpables por definir un conjunto –perfecto- de estrategias de enseñanza, que luego resultan ser inviables en sus clases. Las estrategias creativas de enseñanza no arraigarán bien allí donde las pruebas estandarizadas exigen que los profesores enseñen de un modo determinado, que trabajen aislados en sus clases, o donde los horarios obliguen a los profesores a limitar la extensión de sus lecciones, lo cual supone dedicar demasiado tiempo a iniciar y despejar el camino, sin la flexibilidad necesaria para trabajar más allá del sonido del timbre que anuncia el fin de las clases. Resulta triste que se siga repitiendo la vieja historia. Se exhorta a los profesores a aprender y a poner en práctica nuevas estrategias de enseñanza abocadas al fracaso por que las estructuras de la escolarización se mantienen incólumes. Para que pueda acometerse con éxito un cambio en las prácticas aplicadas en el aula, es imperativo que se produzca en las escuelas unos cambios estructurales y culturales que resulten útiles a los adolescentes. En cualquier caso, la enseñanza y el aprendizaje no mejorarán al menos que sepamos con claridad cuáles son las prácticas que parecen mejores, y se comprendan los principios que hicieron posible que tal enseñanza y aprendizaje funcionaran”.¹¹

¹¹ Heargreaves Andy, Earl Lorna, Ryan Jim; “Una educación para el cambio”, Reinventar la educación de los adolescentes, Ed. Octaedro; España 1999, pps. 315.

CAPITULO IV

PROPUESTAS

Después de haber analizado una serie de exposiciones de diversos autores que proponen la mejoría en nuestro quehacer educativo, es conveniente hacer un alto y reflexionar en una gama de propuestas que consideramos pueden incrementar el nivel de calidad que posee nuestro sistema educativo, no sin antes mencionar que lo que se pretende es la implementación de mejoras que redundarían en un mejor aprovechamiento de los alumnos que cursan su educación en el C.E.T.I.S. N° 7.

Tampoco podemos dejar de lado, que las inercias que arrastramos por muchos años trataran de evitar la implementación de dichas propuestas, pero creo que si logramos convencer a las autoridades del plantel de los beneficios que el intentar al menos aplicarlas nos proporcionaría sería mayor que las molestias o desacuerdos, nos permitirá mejorar sustancialmente.

Debemos de tomar en cuenta también que el entorno económico-social actual ha influido para que muchos profesionistas de muy diversos campos del conocimiento volteen hacia la actividad docente, la cual como hemos visto es una actividad apasionante y muy delicada, por que nuestra materia prima (los alumnos) presentan diversas deficiencias de formación: culturales, sociales, económicas e incluso familiares y que el conjunto de todas ellas se ven reflejadas al interior del aula, a ello debemos de añadir que los grupos son muy numerosos y muchos planteles presentan deficiencias en la plantilla docente, el enfrentar todas estas adversidades y algunas otras que pudieran surgir, nos presenta un gran reto

y entre mejor capacitados estemos, podemos enfrentarlo con mejores perspectivas de triunfo.

Creo que se puede establecer que todos los que formamos parte de un plantel, sin importar nuestra actividad, somos gente comprometida con nuestro quehacer y que la suma de todos nuestros esfuerzos va encaminada a buscar elevar el nivel de nuestros educandos, por lo que la primer propuesta consiste en:

1.- Todos los candidatos a ocupar una plaza docente deberán someterse a una serie de exámenes de conocimientos, tratar de evitar en lo posible, los “recomendados”, que por serlo, se brincan todos los requisitos y aparecen súbitamente como docentes frente a grupo y carecen de toda preparación pedagógica y de manejo de grupo, además de que al tratar mayoritariamente, como es en nuestro plantel, con adolescentes, se requiere conocer los aspectos más relevantes de lo que es un alumno de esa edad.

2.- Durante el proceso de selección (que debe de manejarse por profesionales en la materia) se hará énfasis en la importancia de la labor que se pretende desempeñar, así como también en la trascendencia de la misma, ya que al preparar a alumnos de manera deficiente se está deteriorando la imagen de la institución y esta acción se revertirá en un futuro cercano.

3.- Se formará un grupo colegiado en el que estén representados los diversos participantes de este proceso (Directivos, docentes, sindicato y alumnos) para que después de someter al aspirante a las pruebas pertinente se elija al que reúna los requisitos que se solicitan y tratar en la medida de lo posible hacer una elección equivocada.

4.- Los exámenes que se le apliquen al aspirante mostraran algunas o muchas carencias, las cuales se deberán de corregir con los mecanismos que para tal fin sean establecidos, los cuales pueden ser entre otros:

- Cursos introductorios para la práctica docente
- Evaluación de los aprendizajes
- Elaboración de planes y programas de estudio
- Psicología del adolescente
- Calidad en la educación
- Elaboración de exámenes

5.- Se puede establecer, en la medida de lo posible, la figura de profesor adjunto, lo que permitirá que el profesor “nuevo” vea el desempeño que guardan los otros docentes y adquiera las bases necesarias para facilitarle su labor.

6.- Que los profesores con mayor experiencia impartan una serie de pláticas, charlas, mesas redondas, etc., en las cuales viertan su experiencia acumulada a lo largo de los años a los profesores de nuevo ingreso.

7.- Establecer cursos para la aplicación y uso de nuevas tecnologías, así como también de actualización de toda la planta docente, independientemente de su antigüedad, ya que muchos docentes presentan deficiencias al respecto.

8.- Establecer estímulos a los profesores que reúnan los requisitos de actualización e incentivar a todos a que participen en los mismos, aunque esto existe en los planteles, su aplicación no es obligatoria y se realiza solo de manera discrecional.

9.- Darle un seguimiento permanente a todos los mecanismos que se establezcan para tal fin, evitando que sean solo temporales y caigan en el olvido.

10.- Después de varios semestres de la aplicación de todo lo anterior, se debe de llevar a cabo una evaluación que permita conocer los logros y alcances que se obtuvieron con su aplicación, para poder determinar de manera real cuales fueron

sus aciertos o cuales sus deficiencias, corregirlos y mejorarlos, en otras palabras se debe de llevar a cabo una retroalimentación.

Si todo lo que aquí se propone, se pudiera aplicar, tal vez no como se plantea, tal vez algunos planteles tengan otras necesidades, pero si no se hace nada al respecto, nuestra calidad educativa y la de nuestros alumnos seguirá en un descenso constante, hasta que se toque fondo y entonces los que estamos inmersos en el quehacer educativo quedaremos como culpables o cómplices de ese grave daño que se le puede llegar a causar, primero a nuestros alumnos, segundo a nuestra institución y finalmente a nuestra sociedad, lo cual sería un tremendo error que espero no se produzca.

BIBLIOGRAFÍA

1. Abraham. A. (1986): El enseñante es también una persona. Ed. Gedisa, Barcelona.
2. Adorno T. (1977): "Tabúes en la profesión de enseñar". En :Adorno (comp).Consignas. Amorrortu. Bs. As.
3. -Aguerrondo, Ines (1995). La necesidad de revisar los modelos de organización de nuestro sistema educativo y de nuestras escuelas, Básica. Revista de la escuela y el maestro, num. 5, México, año II, mayo-junio, México.
4. -Andy Hargreaves, Lorna Earl y Jim Ryan "Una educación para el cambio". Reinventar la educación de los adolescentes. Editorial Octaedro, España 1999 pp 223-225.
5. -Artículo 3º Constitucional (1993) Diario Oficial de la Federación, 5 de marzo.
6. -Chabolla Romero Juan Manuel, Un proyecto de docencia, Ed. Plaza y Valdez. 1ª reimpresión, México 2001 pp.92.

7. Contreras. J. 1987. "De estudiante a profesor. Socialización y aprendizaje en las prácticas de enseñanza". Revista de educación N° 282, pp.203-231.
8. -Devalle de Rendo Alicia, Viviana Vega, La capacitación docente: ¿Una práctica sin evaluación?, Ed. Magisterio del Rio de la Plata, Argentina, 1995. pp 185.
9. -Diker Gabriela y Flavia Terig, La formación de maestros y profesores: hoja de ruta, Ed. Paidós 1ª Edición, 1997, Argentina, pp. 300.
10. -Hernández Fernando y Juana Maria Sancho (1993). Para enseñar no basta con saber la asignatura. Barcelona, Paidós.
11. <http://www.monografias.com/trabajos27/profesor-novel/profesor-novel.shtml>. pp 1-3.
12. <http://www.monografias.com/trabajos31/profesionalización-capacitación-docente>.pp3-4.
13. <http://www.monografias.com/trabajos4/capacitación/capacitación.shtml>
[pp.5-6](#).
14. <http://www.uag.mx/63/a04-02.htm> pp1-2.

15. <http://www.latarea.com.mx/articu/articu7/millan7.htm>.pp.1-3.
16. Laing. R. 1983. La voz de la experiencia. Ed. Grijalbo. España.
17. -Latapí Sarré, Pablo (1996b). "El informe Delors". Proceso, num. 1022,
Domingo 2 de Junio, México, D. F.
18. Palladino Enrique, Investigación Educativa y Capacitación Docente,
Editorial Espacio, Argentina, 1995 pp.79-80, pp. 83-84.
19. Sacristán, G., Pérez Gómez, Comprender y transformar la enseñanza,
Madrid, Morata, 1993, pag. 378.
20. Savater, Fernando (1997). El valor de educar. México, Instituto de Estudios
Educativos y Sindicales de América.
21. Stephen P. Robbins y Mary Coulter, Administración, Editorial Prentice Hall,
México 1996, pp. 4-6.
22. Tedesco, J.C. "El positivismo pedagógico argentino", en Revista de
Ciencias de la Educación N° 9, Buenos Aires, Argentina 1973.
23. Tenti Fanfani, E., La escuela vacía, Buenos Aires, Losada, 1993 pag. 26.

24. Werther William B, et. alt. Administración de Personal y Recursos Humanos. Editorial Mcgraw Hill, México, 1996, pp 240-248.

25. Zarzar Charur, Carlos (1993). Habilidades básicas para la docencia. México. Ed. Patria.