

LA VALORACION DEL DOCENTE COMO FACTOR
IMPORTANTE PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LA
EDUCACION.

PROYECTO DE INNOVACION
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN EDUCACION
P R E S E N T A :
ADRIANA ISABEL HERNANDEZ GONZALEZ

ASESOR: OSCAR PRIEGO HERNANDEZ

**DICTAMEN PARA EL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

México, D.F., a 5 de junio del 2002.

**C. PROFRA. ADRIANA ISABEL HERNÁNDEZ GONZÁLEZ
P R E S E N T E .**

EN MI CALIDAD DE PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN DE ESTA
UNIDAD Y COMO RESULTADO DEL ANÁLISIS REALIZADO A SU TRABAJO
TITULADO:

**“LA VALORACIÓN DEL DOCENTE COMO FACTOR IMPORTANTE PARA
MEJORAR LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN”**

OPCIÓN: PROYECTO DE INNOVACIÓN

A PROPUESTA DEL ASESOR PROFRA. OSCAR PRIEGO HERNÁNDEZ, MANIFIESTA
A USTED QUE REÚNE LOS REQUISITOS ACADÉMICOS ESTABLECIDOS AL
RESPECTO POR LA INSTITUCIÓN.

POR LO ANTERIOR SE DICTAMINA FAVORABLEMENTE SU TRABAJO Y SE LE
AUTORIZA A PRESENTAR SU EXAMEN PROFESIONAL, DE LA LICENCIATURA EN
EDUCACION PLAN '94.

**ATENTAMENTE
“EDUCAR PARA TRANSFORMAR”**

PROFR. VICENTE PAZ RUIZ
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN DE LA
UNIDAD UPN-094 D.F. CENTRO DE INNOVACIÓN
D. F. CENTRO

VPR/MLBG/Mzs

DEDICATORIA

A DIOS. Que me ha dado vida y salud.

A MI PADRE. Que me da ejemplo de fortaleza y constancia

A MI MADRE. Que con su inmenso amor me permite apreciar la vida.
De ambos he aprendido la tolerancia, la perseverancia y la entrega.

PARA TI SERGIO. Mi gran amor, con quien quiero seguir caminando y compartiendo mis logros y mis proyectos que también son tuyos.

PARA ABI, BRENDA Y SERGIO ADRIÁN, que son mis más grandes tesoros y la muestra palpable de que la ternura, la belleza y el amor, existen.

A MIS HERMANOS, porque con ellos formé las raíces de lo que ahora podemos compartir y disfrutar.

Y PARA TODOS USTEDES, MAESTROS, los cuales hicieron posible este interés por investigar y buscar las mejores formas de que juntos trabajemos constantemente para lograr una verdadera educación que transforme al ser humano a través de nuestro propio ejemplo.

INDICE

INTRODUCCION	
CAPITULO 1 CONTEXTO	4
1.1 Antecedentes	6
1.1.1 Práctica docente en el C.E.	7
1.2 Delimitación del problema	10
1.3 Instrumento	12
1.3.1. Aplicación.	14
1.3.2. Gráficas	16
1.3.3. Análisis de resultados	20
1.3.4. Discusión	21
1.4 Propósito	22
CAPITULO 2 MARCO TEORICO	24
2.1 Concepto y realidad docente	25
2.1.1 Concepto de docente	26
2.1.2 Realidad docente	30
2.2 Calidad de la Educación	44
2.2.1 Concepto de calidad.	45
2.2.2 Papel del docente desde la perspectiva de la calidad educativa.	53
2.2.3. Valoración docente.	57
2.3 La práctica docente como factor importante en la transformación de la educación.	60
2.3.1. La práctica docente	61
2.3.2. La solidaridad y el compromiso en la transformación de la educación.	65
CAPITULO 3 PROPUESTA.	71
3.1 Justificación.	72
3.2 Referencia	74
3.3 Aplicación.	75
CONCLUSIONES	107
RECOMENDACIONES.	112
BIBLIOGRAFIA	114

INTRODUCCION

Muchos son los estudios que se han derivado del análisis de la educación escolar. Se muestra preocupación por los bajos resultados académicos que presentan los alumnos al concluir primaria o secundaria. Se plantea el sentido y el alcance de la función del profesor. Las posibilidades y las limitaciones de la educación, especialmente en la que acontece en las instituciones escolares.

Son numerosos los estudios, informes y declaraciones que han abordado diferentes aspectos de la acción pedagógica. La historia y la sociología de las profesiones, y sobre todo la sociedad en las últimas décadas, no han sido justas con el reconocimiento social y cultural del sector docente

En este trabajo se pretende dar una alternativa para que el docente, en el desempeño de su labor, se permita reflexionar sobre lo que hace, y así tener una alternativa que le permita desarrollar su trabajo, fortalecido por el equipo de docentes, en el que perciba la importancia y el valor de su responsabilidad educativa.

Para el desarrollo de este proyecto, se trabajó con la escuela primaria Centro Educativo ITZA, incorporada a la S.E.P., de quien se hablará en el primer capítulo. Se ubica la población, con la que se trabajó, el problema y el diagnóstico que se tiene para con ello iniciar un proyecto hacia la calidad, en el Centro educativo ITZA.

A partir del problema, se elaboró un instrumento que pudiera aportar algunos datos sobre 4 aspectos relacionados con la práctica docente:

- La actitud del maestro hacia el trabajo
- La relación del maestro con el alumno.
- La valoración del trabajo docente,
- La relación con la autoridad.

En el segundo capítulo se desarrolla el concepto de docente que se ha tenido durante los diferentes procesos educativos históricos, el cual resulta importante desarrollar ya que a partir de esto, se establece la función del docente dentro del marco educativo y la actitud, que el maestro tendrá para el desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje.

Se retoma en este mismo capítulo, la realidad que rodea al docente, desde su formación hasta el desarrollo del trabajo en el aula, los cambios en los contextos culturales a los que se enfrenta y las modificaciones metodológicas a las que se sujeta cuando éstas se presentan.

Tanto el concepto como la realidad del docente favorecen o no en la búsqueda de una calidad educativa, ya que ésta se refleja en las actitudes y en el desempeño profesional de los maestros en una institución educativa.

Se plantea el concepto de calidad, concepto que da línea a este trabajo, y que permite ir comprendiendo la visión y la misión que se pretende se tenga dentro de la educación para poder lograr verdaderamente una calidad educativa, calidad que se basa en una búsqueda constante por la superación, una actitud de servicio, de apertura al cambio, a la innovación y a la excelencia.

Por lo anterior es indispensable hablar del papel del docente desde la perspectiva de la calidad educativa.

Para empezar a caminar hacia el logro de la calidad, primero que nada, se requiere la conciencia, voluntad y responsabilidad de los que participaran en este cambio, empezando por la dirección y los docentes, de ahí se tendrán que tomar en cuenta varios elementos que favorecerán la comprensión de la visión de la calidad que se trabajará en la escuela, así como la misión permanente dentro del centro educativo.

Un aspecto igual de importante, es el valor que se le da a la labor docente, sino se le da el valor, la importancia y la trascendencia a lo que el maestro hace y dice, no se podrá ni siquiera iniciar un proceso de cambio, ya que la participación activa, necesariamente es producto de la motivación interna que mueve al logro de lo que se percibe como realmente importante.

Aquí también, se marca con mayor énfasis, la práctica docente como factor importante en la transformación de la educación.

En este trabajo, se ha dado un valor alto al trabajo en equipo, quien fortalece, apoya, orienta y facilita el desempeño del trabajo dentro de la institución educativa.

Realizar el trabajo en equipo; permite conocer la misión educativa y marca la visión con la que se desarrolla el trabajo, se conoce y se es consciente para qué se trabaja y hacia donde se quiere llegar. Con esto se trata de evitar el individualismo y el aislamiento docente.

La preocupación colectiva por los procesos grupales se estimula en la medida de que se plantean los objetivos escolares como objetivos de grupo; de esta forma, se puede generar un proceso de responsabilidad colectiva por los logros comunes, favoreciendo el apoyo a aquellos que por alguna razón tienden a rezagarse respecto a los logros del grupo.

Al participar en un proceso de mejoramiento continuo de la calidad, se da un desarrollo integral como persona. Es indispensable, por lo tanto, pasar de la reflexión individual a la reflexión colectiva, para poder llegar a desarrollar conocimientos prácticos compartidos que surgen de la reflexión, el diálogo y el contraste permanente.

Por lo que en el capítulo 3° se plantea una propuesta a trabajar con el personal docente de esta institución, misma que se desarrolla durante un ciclo escolar y que tiene por objetivo, favorecer en los docentes del Centro Educativo ITZA actitudes que los lleven a valorar la trascendencia e importancia de la labor educativa.

Que los docentes, se vuelvan promotores y actores del cambio hacia una mejora constante, hacia la exigencia propia y que se logren formar como verdaderos líderes de la educación. Que este cambio, se refleje en nuevas actitudes dentro de la dinámica de clase, en el intercambio entre compañeros y en general en la calidad del servicio que se brinda en ésta institución educativa.

CAPITULO 1

CONTEXTO

Al hablar sobre el tema de la educación, suele contemplarse también el desempeño de la labor docente. El maestro, ha tenido un papel muy importante en la educación, desde antes de la institucionalización de la misma.

La escuela como tal es un lugar que permite desarrollar al ser humano, porque las relaciones que se establecen cubren el objetivo del trabajo humano.

Sin embargo, la escuela enfrenta actualmente una crisis; es necesario un nuevo concepto de escuela, una escuela que debe ser garantía de una reproducción cultural, de construcción de conocimientos y de desarrollo personal y colectivo.

Uno de los problemas fundamentales que se plantea en la escuela de hoy, es el desempeño profesional del docente en el ejercicio de su función, problema que viene acompañado por el bajo rendimiento académico de los alumnos.

El docente es una parte medular para que se pueda dar la calidad en el medio escolar, ésta no puede garantizarse por los responsables de la administración ni por la dirección, sino por la renovación en las habilidades de los que ejercen la docencia, y sobre todo una disponibilidad al cambio y a la renovación para afrontar su función de forma eficaz. Se tiene que asumir que la toma de decisiones en el marco del aula es responsabilidad de los maestros, ellos son los responsables del nivel de desempeño educativo de los alumnos.

En este capítulo se presenta a la Institución en donde se realizó el análisis de la práctica de 6 años de trabajo, así mismo las necesidades y problemas con los que se ha enfrentado.

Se presenta también el diseño de un cuestionario aplicado a los docentes de dicha institución, y los resultados obtenidos.

1.1 ANTECEDENTES

El Centro Educativo ITZA, es una escuela que cuenta con el nivel preescolar y primaria particular, incorporada a la Secretaría de Educación Pública. Se encuentra ubicada en la calle Camino Santa Cruz colonia Lomas de San Lorenzo Tezonco perteneciente a la Delegación Iztapalapa.

Cuenta con un grupo por grado y con una maestra titular por grupo, además se ofrecen materias de formación complementaria, como Inglés, Música, Educación física, Computación y Danza.

Las maestras titulares son egresadas de la escuela normal para maestros, su horario de labores es de 7:30 a.m. a 14:00 horas.

La escuela cuenta con una superficie de 270 metros cuadrados de dimensión de los cuales 120 metros cuadrados lo ocupan áreas de esparcimiento en la planta baja y 140 en la planta alta, el resto lo constituyen nueve salones, una dirección y un salón de usos múltiples, la construcción cuenta con las características que marca la S.E.P.

En el ciclo escolar 1997-1998 la escuela tuvo una población de 80 alumnos que oscilan entre los 6 y 12 años de edad, y con una planta docente de 11 profesores.

La colonia no cuenta con cines, teatros, ni bibliotecas, tampoco con un centro cultural recreativo. La Delegación Política organiza eventos culturales y sociales encontrando poca respuesta de la comunidad, sin embargo, cuando hay "tardeadas", bailes en la calle o la presentación de un artista conocido, sí hay participación. Las familias interesadas en otras actividades deportivas, recreativas y culturales para sus hijos, recurren a otras colonias.

En base a los datos obtenidos de las fichas de inscripción de los alumnos que forman parte de su expediente, se puede decir que:

La actividad económica de los padres de familia se ubica en un 30 % en nivel profesional y el 70 % son empleados. Por parte de las madres, el 53 % se dedica a las actividades del hogar, el 12% es profesionista, el 10 % empleada federal y el 25 % a otras actividades remunerativas.

La mayoría de los niños ocupan su tiempo en ver la T.V., jugar y realizar sus tareas, pocos son los que tienen alguna actividad recreativa o deportiva por las tardes.

1.1.1 PRACTICA DOCENTE EN EL CENTRO EDUCATIVO

Al revisar y analizar de forma detenida los seis últimos años de trabajo, se han encontrado situaciones reiterativas de los problemas de conducta de los alumnos y algunas actitudes de maestros que se repiten.

Durante este tiempo se ha tratado de ir mejorando el servicio en lo que se refiere a la infraestructura, con salones adecuados para el desarrollo de la labor educativa y hacia la planta docente, contratando maestros egresados de la normal, y capacitando en la función docente a los pedagogos y psicólogos. Se ha logrado establecer relaciones armónicas de trabajo entre el personal docente y con los padres de familia, manteniendo un nivel de respeto tanto en el desarrollo del trabajo como en la comunicación verbal y todo esto para mejorar no solo el servicio, sino también la calidad educativa.

Considerando algunos de los aspectos que pudieran ser fundamentales para ofrecer calidad en la educación, se observó cuál era el papel del docente dentro de la escuela, como era la organización escolar, como se habían dado las relaciones entre compañeros, hacia los alumnos y en relación con la dirección. Se revisó como se han desarrollado estas relaciones dentro de la escuela, a través del tiempo que lleva de operación la escuela.

La dinámica que ha prevalecido con los profesores, en cuanto al trabajo en equipo, ha sido de incumplimiento respecto a los acuerdos que surgen del análisis de los problemas que se presentan en la escuela y que a través de la participación de todos se establecen en las juntas de Consejo Técnico, además de la falta de seguimiento de los mismos. Un ejemplo de esto, desde el ciclo escolar pasado, a raíz del poco interés que mostraban los alumnos en la lectura y escritura, se acordó, que una de las estrategias que podían favorecer el interés sería la elaboración de una revista mensual, en donde ellos fueran los escritores y los lectores de la misma, en donde no solo se interesaran por escribir sino también motivar a la investigación de algún tema para presentarlo en dicha revista al igual, involucrarlos en el diseño de la misma desde ver los espacios, la letra, las ilustraciones y los temas que aparecerían. Esta actividad, aunque sería llevada a cabo cada mes le correspondería a cada grupo, solo una vez al año, ya que la revista sería bimestral.

Lo sucedido fue que para editar la revista hubo necesidad de recordar a los maestros lo acordado, para que presentaran su trabajo del grupo en la fecha marcada.

Otra situación que se presentó, fue que para motivar y hacer más didáctica y aplicable la enseñanza de las matemáticas, se acordó llevar a cabo la actividad del "Centro Comercial", dentro de la escuela, utilizando para ello productos y algunos artículos de rehuso. El propósito era que, cada grupo trabajara de acuerdo a su nivel y de acuerdo a los temas tratados del mes, situaciones de compra y venta. Esta actividad no se pudo llevar a cabo, debido al olvido de los maestros para solicitar y organizar a los alumnos para recaudar el material y que se pudiera lograr lo antes expuesto.

Otro de los aspectos propuestos fue la lectura de un libro mensual por grupo, compromiso adquirido cuando se elaboró el plan anual de la escuela. La Biblioteca escolar no se ha aprovechado, los maestros poco motivan a los alumnos para que espontáneamente hagan uso de ella, y tampoco se les invita a que aumenten el acervo de la biblioteca. La aplicación de las fichas de matemáticas y español, propuestas por la S.E.P., para facilitar el aprendizaje de temas tanto en el área de español como de matemáticas no se aplica, es necesario recordarles cada mes, en la revisión del avance programático, que apliquen actividades propuestas en el fichero.

Estas actividades y algunas otras que se han propuesto, son factibles de realizar dentro del centro de trabajo, ya que el maestro se mantiene únicamente cuatro horas diarias frente a grupo, y tiene dos horas de trabajo libres, ya que los grupos, diario tienen la materia de inglés y alguna actividad como danza, computación, música y/o educación física.

Hay una situación que se ha vuelto común en la escuela, cuando algún niño presenta alguna dificultad en el aprendizaje, bajo rendimiento académico, o actitudes de desinterés e incumplimiento, el maestro de grupo se limita a responsabilizar de estos acontecimientos a los niños o a los padres. Ejemplos:

FELIPE, es un niño que cursa 5º año, presenta sus cuadernos con todos sus trabajos incompletos, con letra ilegible, además de escribir palabras cortada o incompletas, los temas sin título, sin fechas ni márgenes. El maestro, quien tiene solo a su cargo 6 alumnos, argumenta: "Hay cosas que no a todos nos gusta hacer, y a Felipe no le gusta escribir, pero eso no le quita lo inteligente, Einstein así fue."...

Caso 2.

Para otra maestra con 8 alumnos a su cargo, de los cuales 3 presentan bajas calificaciones, argumenta que estos niños "están fuertemente influenciados" por sus

vecinos para cambiarse a otra escuela, sugiriendo además, que requieren apoyo extra, responsabilidad de la familia.

En el aspecto de la dinámica de clase, cuando se supervisa el trabajo dentro de los salones para revisar cuadernos, por ejemplo, me percaté de la dinámica de clase: En el momento de presentar los contenidos de aprendizaje, cuando se inicia un nuevo tema, el profesor es el que da la explicación inicial, a través de ésta va mostrando ejemplos, interrumpe para hacer preguntas o tomar lectura de algún párrafo del libro, recalca en aspectos que él considera importantes. Posterior a esta actividad y si los niños se empiezan a inquietar, dicta un resumen del tema, en ocasiones deja de tarea un cuestionario sobre el mismo tema y los alumnos realizan algunos ejercicios tomados de los libros. Terminada esta rutina, se disponen a trabajar lo mismo pero con otro tema de otra asignatura.

Esta misma situación se observó en los 6 grupos, llegando al mismo resultado, en donde los niños repiten, escriben, toman dictado, el maestro decide y los alumnos escuchan su palabra, actúan pero no lo suficiente, reproducen lo que el docente dice. Es un tipo de clase donde se puede observar fastidio por parte de los alumnos, se distraen fácilmente, platican con sus compañeros de otros temas, preguntan la hora y empiezan a tener actitudes de jalar el suéter al compañero, tirarle su lápiz, rayar la banca, sentarse incorrectamente, etc.

Esta dinámica provoca que el maestro les llame la atención constantemente para que atiendan, no cuestiona o pregunta a los alumnos sobre los temas, ya que esto provoca la dispersión de la atención por parte de los alumnos quien presentan poca tolerancia a escuchar a otros compañeros. El profesor tiene urgencia por ponerles a "trabajar", en una copia, resolución de cuestionarios o ilustración.

Por otro lado, se ha allegado a observar constantes faltas de asistencia de maestros y retardos hasta en un 50%, y pocas ganas de colaboración en los trabajos de equipo que se presentan en el transcurso de las actividades escolares como, festivales y salidas. Cabe señalar también que la movilidad del personal durante el año escolar oscila de 1 a 2, esto es, que alguno de los docentes no se mantiene todo el ciclo escolar, ocasionando constantes reajustes por parte de los alumnos, los padres y la institución.

1.2 DELIMITACION DEL PROBLEMA

Por las respuestas y actitudes que los maestros manifiestan en el desempeño de su trabajo, se percibe, que probablemente no buscan mejorar la calidad de su trabajo, ni se exigen, ni les exigen a sus alumnos. Para los maestros es mucho más fácil y común responsabilizar a los padres de familia de los problemas de conducta y del bajo rendimiento académico de los niños, que asumir cierta responsabilidad, ya que las acciones educativas abarcan tiempos directos de relación con el maestro y no solamente con la familia.

- Los profesores sienten "carga" de trabajo, al pedirles que lean sus materiales de apoyo para el maestro, al recordarles de la realización de los acuerdos y de los compromisos de cada mes (avance, exámenes y calificaciones).
- A pesar de llegar a acuerdos en las juntas técnicas no existe un convencimiento real de los acuerdos, ya que no todos los llevan a cabo y algunos son inconstantes, ellos reconocen que para que alguna estrategia funcione es necesario la constancia, aspecto que no se cumple por "la falta de tiempo".
- Se sigue teniendo la idea de que las actividades propuestas para mejorar la enseñanza (Documentarse, investigar, leer), son ajenas a la dinámica escolar y poco realistas.
- Con esta idea, los maestros manifiestan el no querer salir de su esquema, de lo que ya están acostumbrados, de lo que siempre han trabajado.
- Los maestros no se comprometen con su trabajo.
- Por las respuestas al trabajo y las actitudes manifestadas en el desempeño de su labor, los docentes, no buscan mejorar su calidad en las acciones que se realizan en la escuela, muestran apatía para asistir a cursos fuera del horario de clases, al igual que en las capacitaciones que se dan en el colegio, se muestran como si ya todo lo supieran.
- Al organizar un evento, el consenso general es "hacer lo más sencillo y lo menos complicado", o laboriosos, lo que implique menos esfuerzo, así mismo, esta respuesta se refleja en el salón de clases, en donde al alumno se le pide el menor esfuerzo, justificando el poco empeño del alumno, con la enseñanza en casa o los problemas que en ella puedan existir.

- Para los maestros es más fácil y común responsabilizar a los padres de familia de los problemas de conducta y del bajo rendimiento académico de los niños, que asumir cierta responsabilidad.
- De los 9 maestros que tiene el plantel, 3 son los que más cumplen los acuerdos, además del cumplimiento de los ya establecido administrativamente; otros 3, cumplen de manera inconstante, justificando olvidos o "falta de tiempo", finalmente cumplen, no exactamente cuando se les pide sino después. Y finalmente, los últimos 3, son a los que se les tiene que estar recordando de los compromisos adquiridos para que se responsabilicen y cumplan con su trabajo. Estos últimos, argumentan que ya han aplicado todo y que nada da resultado (en el caso de los acuerdos acerca de algunas estrategias para mejorar la lectura o la conducta, etc.), que han agotado los recursos, que han puesto todo de su parte para avanzar en "X" problema y dudan definitivamente de las opciones que se les plantean como viables para dar salida al círculo pesimista en que se encuentran, además de no encontrarle la importancia de aplicar una u otra opción y enseguida quieren comprometer a los padres, a la dirección y al niño, sin asumir él, ninguna responsabilidad.
- Llevar hoja de registro, evaluar cada semana, tener supervisión periódica, lo ven como una pérdida de tiempo y esfuerzo, para ellos, si no cambia el niño, ni los padres, es imposible salir del problema.
- Para estos maestros la concepción de educar, se reduce a la transmisión exacta de conocimientos, muchas veces sin reflexión, ni análisis, sin una visión más amplia de lo que significa la propia influencia del docente en la elevación de su autoestima y de los hábitos de estudio, así como la formación integral de la persona del niño.

En general, se sigue teniendo la concepción de que las actividades propuestas para mejorar la enseñanza son ajenas a los contenidos y "quitan el tiempo", por lo tanto no las integran al trabajo del aula.

Si en la escuela se busca constantemente la mejoría de las condiciones laborales, se tiene la apertura para seguir propuestas de los maestros para mejorar la labor educativa, se apoyan los trabajos realizados por los maestros, cuando éstos favorecen la enseñanza de los alumnos, ¿ Por qué a los maestros se les dificultan los cambios que comprometen al mejoramiento en la calidad educativa? ¿ Por qué el maestro busca realizar lo más fácil, lo que resulta menos complicado para el desarrollo de la labor educativa? ¿ De qué depende de que el maestro se comprometa para el mejoramiento de su labor educativa?

¿ Por qué el maestro dice mucho y hace poco?, lo dice con la palabra, pero no se compromete con los hechos.

1.3 INSTRUMENTO.

Para tratar de conocer algunas respuestas a las interrogantes planteadas en el problema, se elaboró un cuestionario piloto, y se aplicó a una población de 50 maestros, alumnos de la Universidad Pedagógica en base a los resultados se elaboró y aplicó un cuestionario de 21 preguntas a todos los docentes del Centro Educativo Itzá, (10) en donde se trato de conocer los motivos que pudieran ocasionar la falta de compromiso para elevar la calidad educativa, abarcando cuatro aspectos que rodean al maestro en el desarrollo de su labor docente. El primer aspecto fue sobre:

A. El maestro y la relación con los niños.(Preguntas: 3,10,14,20 y 21)

La finalidad de esta escala fue conocer las expectativas del maestro respecto al desempeño escolar de sus alumnos, así como la confianza que pudiera tener con respecto a su intervención como facilitador del aprendizaje.

El segundo aspecto se denominó:

B. La actitud del maestro hacia el trabajo. (Preguntas: 1,8,11,13 y19)

La finalidad fue conocer la percepción del maestro respecto a su relación con la actividad desarrollada dentro de la escuela, la planeación y organización de actividades así como reconocer algunos factores que resultan fundamentales en el desarrollo académico de los alumnos.

El tercer aspecto lo construyeron las preguntas 4,6,7,12,16 y 18, que correspondieron a

C. La valoración del trabajo docente.

En él, se pretendió reflejar la percepción que tiene el maestro de sí mismo como tal, la satisfacción que experimenta en relación con su trabajo y la seguridad que tiene de ser un agente de cambio.

Específicamente, aquí se consideró una adecuada autopercepción en la medida en que el maestro manifestó actitudes positivas hacia su persona y sus actividades profesionales.

El cuarto.y último aspecto fue sobre:

D. La relación con la autoridad. (Preguntas: 2,5,9,15 y 17)

El propósito de estas preguntas fue conocer la relación con la autoridad escolar, con las políticas y criterios que se establecen en el colegio, y como se resuelven los problemas en la docencia.

Para cada uno de estos aspectos se elaboraron 4 y 5 preguntas con un peso de calificación en cada respuesta, buscando que con esto se manifestara en cada respuesta el compromiso del maestro con el desarrollo de su actividad docente.

En cada una de las respuestas se marca también el mayor peso en 5, a la respuesta que indicará el aspecto de interés como sería su compromiso, su actitud hacia el trabajo, su valoración docente y su relación tanto con los niños como con la autoridad.

1.3.1 Aplicación

CUESTIONARIO PARA LOS DOCENTES.

1- SUPRIMIR LAS ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS FAVORECE EL DESARROLLO TECNICO.

SI () PROBABLEMENTE SI () INDECISO () PROBABLEMENTE NO () NO ()

2- LA CALIDAD DEL TRABAJO DOCENTE DEPENDE DE LAS RELACIONES SOCIALES.

SI () PROBABLEMENTE SI () INDECISO () PROBABLEMENTE NO () NO ()

3- MANTENER LA AUTORIDAD CON LOS ALUMNOS CREA PRINCIPIOS Y VALORES ESTABLES.

SI () PROBABLEMENTE SI () INDECISO () PROBABLEMENTE NO () NO ()

4.- LA EDUCACION ES EL PRINCIPAL FACTOR PARA LA TRANSFORMACION Y EL DESARROLLO SOCIAL

SI () PROBABLEMENTE SI () INDECISO () PROBABLEMENTE NO () NO ()

5.- LA SOLUCION DE LOS PROBLEMAS EN EL AULA DEPENDEN DEL CRITERIO Y POLITIVA DE LA ESCUELA

SI () PROBABLEMENTE SI () INDECISO () PROBABLEMENTE NO () NO ()

6.- ES EXAGERADO PENSAR QUE LA EDUCACION PUEDE CAMBIAR LA SOCIEDAD
SI () PROBABLEMENTE SI () INDECISO () PROBABLEMENTE NO () NO ()

7.- CUANDO SE RECONOCE LA LABOR DOCENTE HAY UN MAYOR COMPROMISO CON EL TRABAJO

SI () PROBABLEMENTE SI () INDECISO () PROBABLEMENTE NO () NO ()

8.- LA PLANEACION DA RESPUESTA A LOS REQUERIMIENTOS DE LA ESCUELA
SI () PROBABLEMENTE SI () INDECISO () PROBABLEMENTE NO () NO ()

9.- LOS PROBLEMAS EN LA ESCUELA SURGEN CUANDO NO HAY UNA POLITICA BIEN DEFINIDA

SI () PROBABLEMENTE SI () INDECISO () PROBABLEMENTE NO () NO ()

10.- HABLAR CON LOS PADRES DE FAMILIA RESUELVE LOS PROBLEMAS DEL ALUMNO

SI () PROBABLEMENTE SI () INDECISO () PROBABLEMENTE NO () NO ()

11.- LA IMPROVISACION PERMITE MANIFESTAR LOS CONOCIMIENTOS DEL MAESTRO

SI () PROBABLEMENTE SI () INDECISO () PROBABLEMENTE NO () NO ()

12.- LA PARTICIPACION DEL MAESTRO EN LA ESCUELA ES ESENCIAL PARA ELEVAR LA CALIDAD DE VIDA EN LOS EDUCANDOS

SI () PROBABLEMENTE SI () INDECISO () PROBABLEMENTE NO () NO ()

13.- SERIA FAVORABLE CONTAR CON MAS TIEMPO PARA TRABAJAR CON LOS NIÑOS.

SI () PROBABLEMENTE SI () INDECISO () PROBABLEMENTE NO () NO ()

14.- LAS ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES DEBERIAN SER DIRIGIDAS POR EL MAESTRO

SI () PROBABLEMENTE SI () INDECISO () PROBABLEMENTE NO () NO ()

15.- LA ORGANIZACIÓN DE LA ESCUELA MEJORA CUANDO SE EJERCE LA AUTORIDAD

SI () PROBABLEMENTE SI () INDECISO () PROBABLEMENTE NO () NO ()

16.- LA LABOR DOCENTE ES RECONOCIDA

SI () PROBABLEMENTE SI () INDECISO () PROBABLEMENTE NO () NO ()

17.- LA SUPERVISION PERMANENTE CONTRIBUYE A MEJORAR LA PRACTICA DOCENTE

SI () PROBABLEMENTE SI () INDECISO () PROBABLEMENTE NO () NO ()

18.- LA ESCOLARIZACION ES LA ACTIVIDAD QUE POR EXCELENCIA FAVORECE EL APRENDIZAJE EN EL NIÑO

SI () PROBABLEMENTE SI () INDECISO () PROBABLEMENTE NO () NO ()

19.- LA PLANEACION ES REQUISITO INDISPENSABLE PARA EL DESARROLLO DE LA LABOR EDUCATIVA

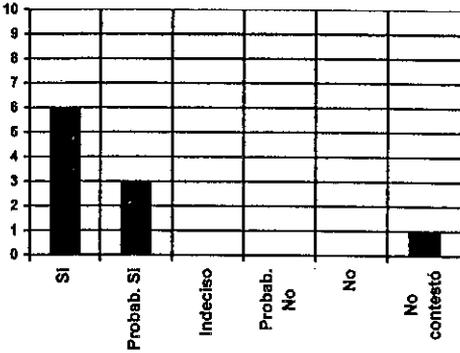
SI () PROBABLEMENTE SI () INDECISO () PROBABLEMENTE NO () NO ()

20.- LOS NIÑOS QUE MANIFIESTAN CONDUCTAS INADECUADAS REQUIEREN DE ACCIONES CORRECTIVAS

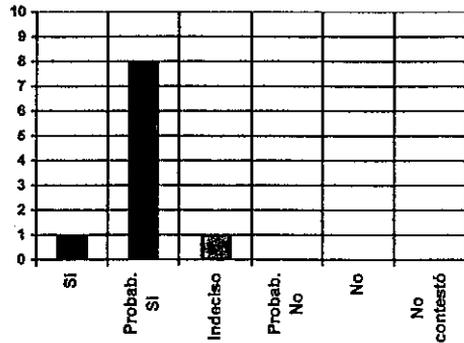
21.- LAS NECESIDADES AFECTIVAS DEL NIÑO SE RESUELVEN EN CASA SI () PROBABLEMENTE SI () INDECISO () PROBABLEMENTE NO () NO ()

Resultado de las preguntas en relación con el aspecto: "El maestro y la relación con los niños"

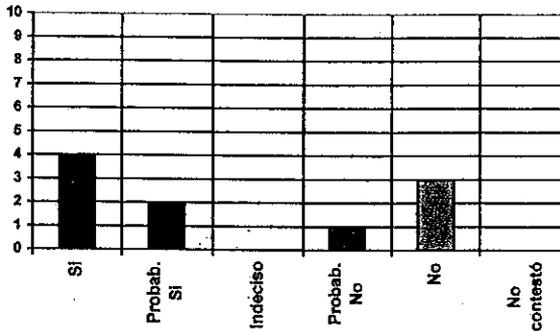
GRÁFICA 1. Pregunta 3. Mantener la autoridad con los alumnos crea principios y valores



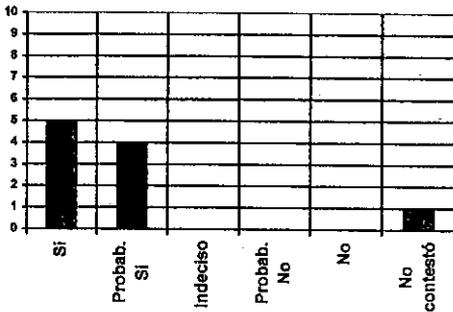
GRÁFICA 2. Pregunta 10. Hablar con los padres de familia resuelve los problemas del alumno.



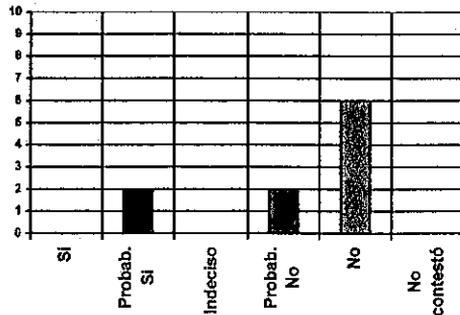
Gráfica 3. Pregunta 14. Las actividades extraescolares deberían ser dirigidas por el maestro



Gráfica 4. Pregunta 20. Los niños que manifiestan conductas inadecuadas requieren acciones correctivas

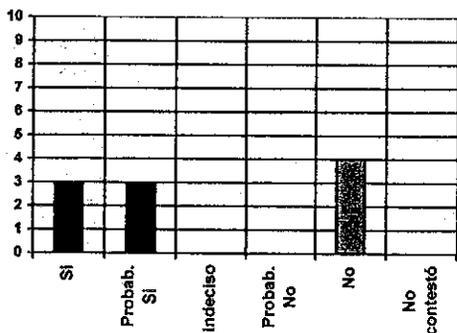


Gráfica 5. Pregunta 21. Las necesidades afectivas del niño se resuelven en casa.

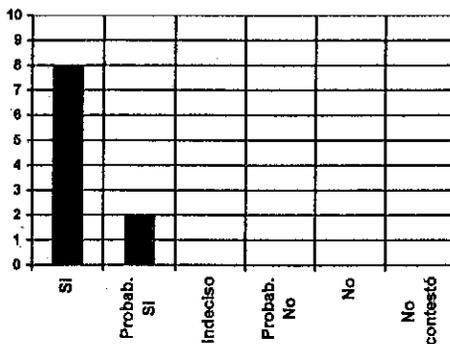


Resultado de las preguntas en relación con el aspecto: "Actitud hacia el trabajo"

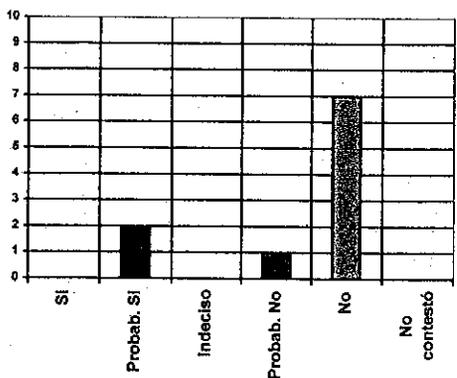
GRÁFICA 6. Pregunta 1. Suprimir las actividades favorece el desarrollo técnico



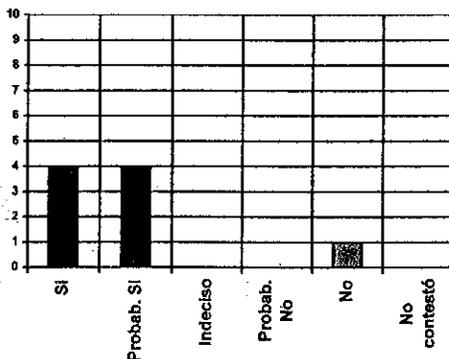
GRÁFICA 7. Pregunta 8. La planeación te da respuesta a los requerimientos de la escuela



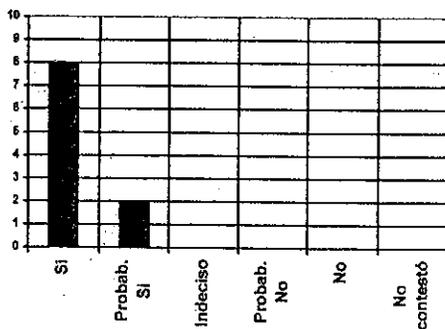
Gráfica 8. Pregunta 11. La improvisación permite manifestar los conocimientos del maestro



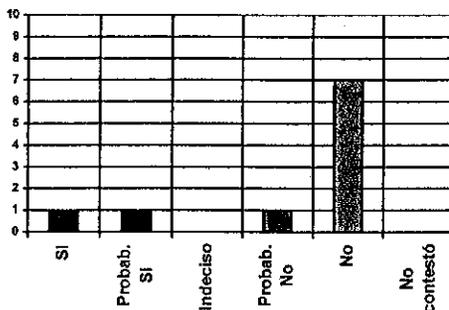
Gráfica 9. Pregunta 13. Sería favorable contar con más tiempo para trabajar con los niños



Gráfica 10. Pregunta 19. La planeación es requisito indispensable para el desarrollo de la labor educativa

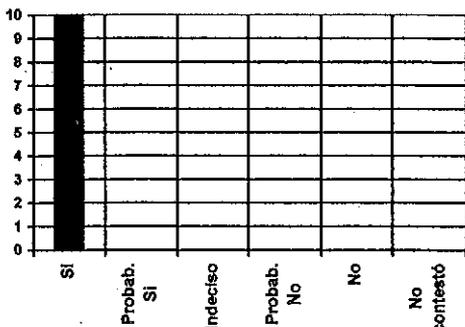


Gráfica 11. Pregunta 22. La actividad docente únicamente se realiza dentro del horario de clases

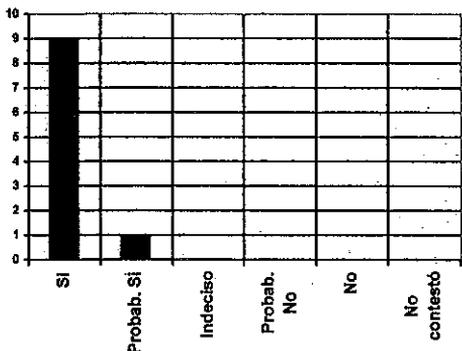


Resultado de las preguntas en relación con el aspecto: "Valoración del trabajo docente"

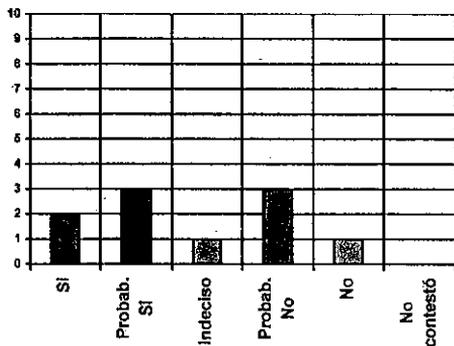
GRÁFICA 12. Pregunta 4. La educación es el principal factor para la transformación y el desarrollo social



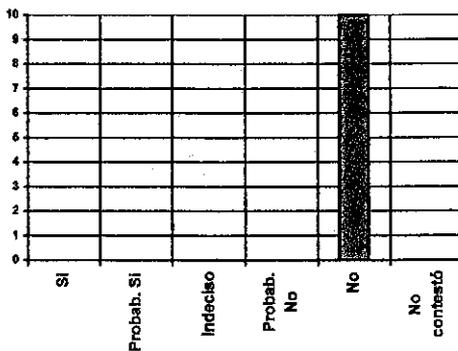
Gráfica 14. Pregunta 7. Cuando se reconoce la labor docente hay un mayor compromiso con el trabajo



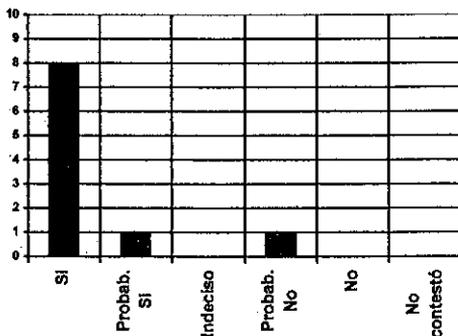
Gráfica 16. Pregunta 16. La labor docente es reconocida



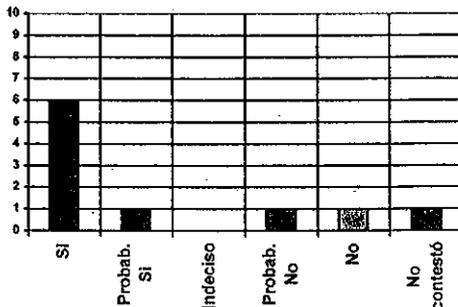
Gráfica 13. Pregunta 6. Es exagerado pensar que la educación puede cambiar la sociedad



Gráfica 15. Pregunta 12. La participación del maestro es esencial para elevar el nivel de los educandos

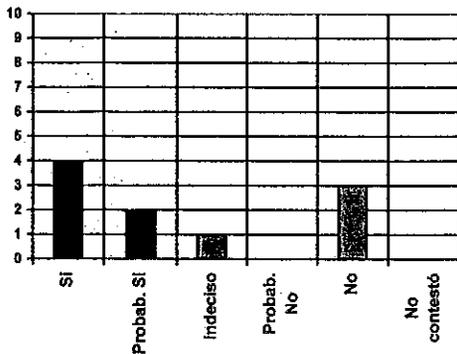


Gráfica 17. Pregunta 18. La escolarización es la actividad que por excelencia favorece el aprendizaje en el niño

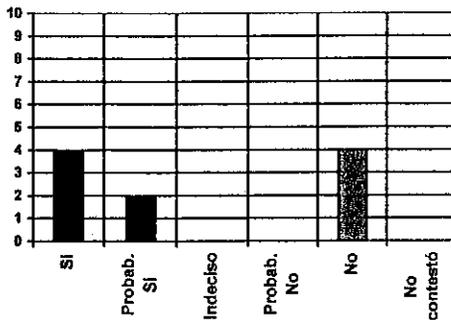


Resultado de las preguntas en relación con el aspecto: "Relación con la autoridad"

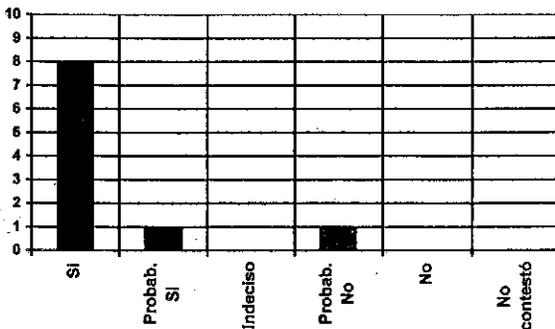
GRÁFICA 18. Pregunta 2. La calidad del trabajo docente depende de las relaciones sociales



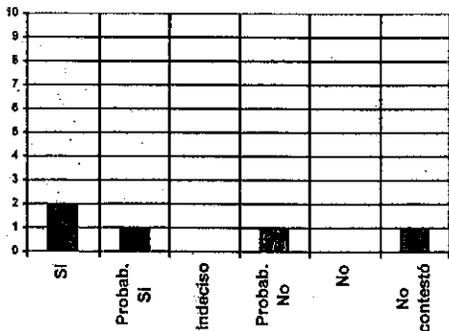
GRÁFICA 19. Pregunta 5. La solución de los problemas en el aula depende del criterio y política de la escuela



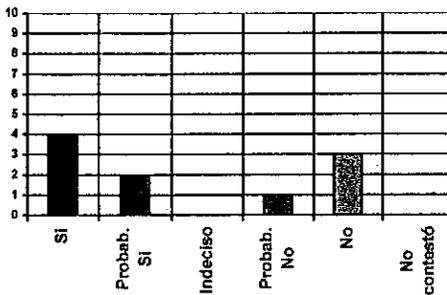
Gráfica 20. Pregunta 6. Los problemas de la escuela surgen cuando no hay una política bien definida



Gráfica 21. Pregunta 15. La organización de la escuela mejora cuando se ejerce la autoridad



Gráfica 22. Pregunta 17. La supervisión permanente contribuye a mejorar la práctica docente



1.3.3 ANALISIS DE RESULTADOS

Aspecto de la Relación con los alumnos.

Las respuestas a las preguntas 3 y 20, se pueden relacionar, es muy probable que los maestros perciban que es importante mantener la autoridad frente al alumno. Las respuestas a las preguntas 10 y 14 presentan un poco de dispersión, tal vez en estas preguntas los maestros no perciben su responsabilidad, deslindándola en otros, que pueden ser, a la dirección o a los padres de familia, así como la toma de decisiones con respecto a la conducta.

Aspecto de Actitud en el trabajo.

Manifiestan en conjunto que la planeación es parte importante del quehacer educativo (preguntas 8, 11 y 19), como una acción relevante.

Existe una actitud de disposición para el trabajo y la aceptación de que no solo en la escuela se hace labor docente ya que también por las respuestas ven importante contar con más tiempo de educación para los niños.

Aspecto de Valoración del trabajo docente.

En la pregunta 4, 6, 7 y 12 manifiestan unidad en sus respuestas en cuanto a la importancia de la educación, la valoran desde un punto de vista externo.

En la 16 y 18, la respuesta los involucra más, dispersando las opiniones al sentirse tal vez reflejados en su propia percepción y valor docente

Los maestros valoran su labor como lo más importante, sin embargo no determinante para la transformación y el desarrollo social. Aunque su participación docente favorece pero, no determina la calidad de vida de los alumnos.

Aspecto de Relación con la autoridad.

Las preguntas 5 y 6 manifiestan la creencia de esperar una directriz de trabajo, antes de tomar decisiones, aunque se contempla también cierta resistencia a la autoridad. Puede ser que exista una necesidad de un líder que los oriente, estimule y valore.

En la 2, 15 y 17 hay mayor dispersión, tal vez los maestros no están totalmente convencidos de que las decisiones de la autoridad, no son el único factor que influye para la calidad educativa. No solo se atribuye a la política de la escuela sino, tal vez, a otros factores.

De acuerdo a los resultados del cuestionario y con base a la experiencia vivida dentro de la escuela, se podría decir, que los maestros manifiestan sentirse no muy convencidos del valor docente, ya que esto lo relacionan directamente dependiente de lo social y lo laboral. El compromiso y el desempeño de la labor docente, aumenta o disminuye según el estímulo exterior, este sentimiento manifiesta poca estabilidad emocional, ya que el desempeño de la labor educativa, se vuelve dependiente y "ajustable" al medio que lo rodea.

1.3.4 DISCUSION.

Se manifiesta en las actitudes de los docentes, cansancio y dificultad para asumir nuevas situaciones de cambio y adaptación.

Son maestros que han tenido más tiempo en el ejercicio de la docencia, que han pasado por diferentes escuelas, en donde hay diferentes dinámicas de trabajo, diferentes criterios para el desarrollo del quehacer educativo y diversas expectativas sociales.

Maestros que se han enfrentado a las exigencias diversificadas de la sociedad ante la presencia simultánea de diferentes modelos educativos, del hombre y de la misma sociedad del futuro que con esa educación se pretende construir; esta situación, ocasiona una presión hacia los maestros para que cubran estas expectativas – diversificadas – en el desempeño de su labor. Aunado a esto, el docente se aferra por mantener una imagen de autosuficiencia, con el don de la sabiduría y la fortaleza inquebrantable. El docente "carga" con todo esto, quien entonces, muestra cansancio y poca disposición al cambio, a la innovación, a la aceptación de nuevas corrientes pedagógicas y finalmente también al trabajo de equipo. Así, al inicio del ciclo escolar, se programa mentalmente para cubrir y cumplir en el año escolar, buscando y anhelando los días de descanso, puentes y vacaciones.

"La conjunción de los factores personales, psicológicos y sociales en el ejercicio de la docencia, producen un ciclo degenerativo de la eficacia docente"¹

¹ BLASE. J. J. Teoría psicológica social del estrés de los Profesores, 1982. Pag 36.

Si los maestros no están motivados para el desempeño de su labor docente no habrá ni convencimiento, ni compromiso ni interés; por lo que su actitud se concretará a cumplir sin buscar el cambio ni la innovación. Si no hay un convencimiento de su labor no puede haber una motivación para desarrollarla.

Debido a la falta de valoración propia del trabajo que desempeñan, se ve afectado el mejoramiento en la calidad educativa.

Es muy importante tomar en cuenta, que no sólo el estímulo exterior "mueve" a las personas, sino que también las motivaciones internas, personales, la valía y la confianza en uno mismo, hace posible el logro de las metas, independientemente del reconocimiento social.

1.4 PROPÓSITO

A partir de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario y explicando lo anterior en este trabajo, se propone: Favorecer en los docentes del Centro Educativo Itzá actitudes que los lleven a valorar la trascendencia e importancia de la labor educativa, el impacto que sus acciones y el trabajo que desarrollan dejan en los alumnos y que ellos, más que nadie dentro y fuera de la escuela son promotores de un cambio de vida de una formación no solo para el niño sino también una oportunidad para llevar a la reflexión al padre de familia. Que sus actitudes y la disposición para el trabajo individual y en equipo, facilitan el cambio, la innovación y con ella el camino hacia una calidad educativa, la cual se verá reflejada en la dinámica de clase, en el intercambio entre compañeros y en la relación con la institución, que es finalmente, lo que se pretende establecer en el colegio.

Para favorecer este cambio de actitudes se propone que a través de la reflexión sobre su práctica, de la valoración de su trabajo y de la constante comunicación con la dirección se pueda ir caminando hacia este cambio.

Contribuir a elevar la autoimagen del docente, así como el interés en el desarrollo de su actividad y la mejora en las condiciones que favorezcan el desarrollo de su labor educativa a través de un trabajo de equipo, en donde participe activamente en la toma de decisiones en donde el maestro entonces pueda y quiera comprometerse.

En el Centro Educativo Itzá, se pretende motivar el cambio de algunas de las actitudes que no favorecen el desarrollo de hábitos de estudio en los niños, el interés por el estudio

ni por las clases, las actitudes que no les permiten cumplir con los acuerdos de las juntas técnicas.

Los docentes se han estancado en su dinámica de clase y en su salón con sus alumnos, evitando la innovación, el trabajo en equipo y la superación de la rutina que obstaculiza dar mayores avances en el aprendizaje del niño y en la dinámica escolar.

Buscar la calidad en el Centro Educativo Itzá, es hablar de calidad en las acciones, en la convivencia, en el progreso. Calidad en la realización, esfuerzo y excelencia. Desarrollar al máximo las capacidades intelectuales las habilidades y destrezas para el logro en la realización de cualquier tarea.

Buscar la excelencia es una visión que no solamente beneficia al alumno, sino a los que le rodean, a su comunidad, al país y finalmente a la humanidad.

Los individuos y las sociedades que tienen una mejor educación, podrán tener en el futuro una mejor calidad de vida.

La filosofía de la calidad está orientada a las personas y dirigida a sus esfuerzos. Tiene especial atención en los factores actitudinales que son manifestaciones de los valores que impulsan a mejorar por el bien de todos.

Para llegar a lograr la calidad en los aprendizajes y acciones – antes mencionados - en los alumnos, tendremos que analizar la práctica del maestro, ya que dentro de la escuela él es uno de los factores principales para la formación de los alumnos.

Debido a la falta de valoración propia del trabajo que desempeñan, se ve afectado el mejoramiento en la calidad educativa.

Capítulo 2

MARCO TEORICO

2.1 Concepto y realidad docente.

A través de los años el concepto de docente, ha tenido transformaciones según el momento histórico en el que se encuentre y de acuerdo a esto ha cubierto una necesidad social. Ha sido sujeto que realiza, norma y supervisa los procesos de aprendizaje que le marque el estado.

En este capítulo se hace mención de cómo al institucionalizarse la enseñanza, el maestro acentúa su función disciplinaria, instruye, vigila y evalúa, disminuyendo su función intelectual, empobreciendo así la labor del trabajo docente. Con esta tarea, el maestro pierde de vista la labor educativa orientada al proceso de enseñanza – aprendizaje.

La tarea del profesorado supone un compromiso social y ético que busca transformaciones tanto de carácter profesional como comunitario. Por lo tanto, el ejercicio de la docencia, no puede limitarse a facilitar el aprendizaje de los contenidos que permitan responder a los retos del momento sociocultural en el que se encuentra.

Es necesario conseguir hacer atractiva la profesión docente, valorar a los profesores, procurar que éstos tengan preparación profesional y cultura densa. Es necesario generar ilusión por el trabajo, a través de un reconocimiento social, más firme y real, por medio de una presencia del profesorado en el ámbito de reflexión, comunicación, decisión y presencia, que sólo se podrá lograr a partir de la excelencia cultural y profesional que pueda reconocerse en los que ejercen la función docente.

El problema fundamental que se plantea en la escuela hoy es el de la aptitud del profesorado para el ejercicio de su función en una sociedad que cambia rápidamente. Aunado a este problema, se presenta la falta de motivación, y también de incentivos que la propicien, para el aprendizaje continuo y el desarrollo personal de los profesionales de la educación y, en particular de los que ejercen su función en la escuela.

Se trata de que el conjunto de profesores se den cuenta de que la calidad de la escuela no está garantizada por los responsables de la administración y dirección de las instituciones educativas, sino que se requeriría necesariamente una renovación en las habilidades de los que ejercen el profesorado, y sobre todo una disponibilidad al cambio y la renovación como actitud básica para afrontar la función docente de forma eficaz. Asumir que la toma de decisiones en el marco del aula y de la institución es responsabilidad de los que ejercen el profesorado y por ello éstos son los responsables del nivel de su labor docente.

2.1.1 Concepto de Docente.

En la antigüedad los oficios se aprendían a través de un proceso de trabajo en tiempo Y medida humana, era la época del "saber hacer", para indicar una conducta social segura y destacada por alguna destreza y la habilidad para desarrollarla y obtener así un producto original y único, una pieza de artesano.

El docente como buen artesano, también sabía hacer lo suyo a partir de un saber construido en la práctica de la enseñanza y en la gesta histórica, de carácter revolucionario social o misional, que tomó diversas características según los países y regiones en que se desarrollaba. En México por ejemplo, en los años de 1920 a 1940, el educador se formó leyendo a los clásicos de la pedagogía y el romanticismo y luego del liberalismo. Después el pedagogo se quedó hablando solo. La Revolución industrial dejó atrás a la escuela y al saber del maestro. La pedagogía quedó chica y sin respuesta a los nuevos problemas y el maestro fue produciendo cada vez menos. Al igual que el artesano el docente perdió también su autonomía. La educación empezó a programarse en "lejanos" centros de tecnología educativa y se burocratizaron tanto el control sobre el aula como el trabajo cotidiano del educador.

La producción pedagógica en el siglo XX se dio a partir del surgimiento de las ciencias de la educación. La pedagogía, la didáctica, la filosofía y psicología de la educación, así como la planeación y programación educativa son disciplinas cuyo común denominador es el estudio de hechos y situaciones macro y micro educativas. Es decir, pueden abarcar tanto el estudio de la realidad educativa de un país o región geográfica como la de una escuela o un grupo escolar. Una de las tesis más significativas elaborada en esta investigación es la que afirma que las ciencias de la educación desplazaron del eje educativo el concepto de enseñanza y con él al maestro desarticulado y automatizado el saber pedagógico e imposibilitando la producción teórica del educador a partir de su trabajo concreto.²

"La administración educativa se apodera de la escuela en términos de empresa, de administración de personal y de recursos. Se debe resaltar que como fruto de esta atomización el maestro es sometido a un proceso de pérdida continua de saber y de desvalorización intelectual, por lo que las ciencias de la educación hacen del aprendizaje una práctica que coloca en lugar secundario otros saberes sobre la enseñanza y dejan al

² Granados Chapa, Miguel A. Memorias del 2º Congreso Internacional México 1989, pág 23.

maestro un papel disciplinario, es decir, de sujeto que realiza, norma y supervisa los procesos de aprendizaje que le designa e impone el estado.

La pedagogía queda reducida a los procesos de aprendizaje que le designa e impone el estado.

La pedagogía queda reducida a los procesos que se verifican en el salón de clases, atrapando todas sus conceptualizaciones entre las paredes del aula.

Esta subordinación y encierro de la pedagogía tiene graves consecuencias para los procesos de conocimiento ya que tiende un cerco disciplinario en torno a los procedimientos pedagógicos que ocurren en el interior al aula y que han sido reducidos a una existencia básicamente operativa.

Dichos mecanismos disciplinarios son la clase (proceso institucional), el programa (currículum) y el examen (evaluación instruccional). La clase en tanto se convierte en un espacio de apropiación que tiene como única finalidad el consumo, la repetición y la verificación del saber, además la clase es el único criterio de medición del tiempo, de los saberes que son enseñados y, se establece como una cuadrícula que limita los sentidos y el pensamiento del maestro, es decir, no le permite ver el movimiento real de los procesos del conocimiento³.

Al instrumentarse el campo de la pedagogía, las funciones disciplinarias del maestro van a predominar sobre sus funciones intelectuales, acentuando su papel de vigilar e instruir. Estas funciones de vigilancia no sólo las ejerce el maestro sobre el alumno, sino también la escuela sobre el maestro, y a la vez el Estado sobre la escuela.

Esta explicación nos muestra claramente el empobrecimiento que ha sufrido la pedagogía y la desvalorización del trabajo docente como consecuencia anexa en el campo teórico de las producciones educativas innovadoras de la práctica.

El maestro ha perdido la visión de conjunto de todo el proceso de enseñanza y está restringido a una participación limitada en el hecho educativo, histórico, del cual él es el protagonista aislado en el aula (finalmente: su territorio).

La reducción de la enseñanza a una acción instrumental impide que se convierta en el hilo conductor de las actividades teóricas y prácticas en la formación de maestros. Lo que quiere decir que todas las asignaturas, las actividades de investigación o de extensión, han perdido la enseñanza como núcleo central en torno al cual se forman los maestros, y por lo tanto hay ausencia de problematizaciones acerca de la enseñanza en sus múltiples niveles y modalidades de existencia.

³ Deolinda Martínez. El riesgo de enseñar. Fundación SENTE, México, 1992. Pág 71 a 73

El eje de la formación de docentes se ve sensiblemente quebrado en sus relaciones con los saberes específicos y con la didáctica.

Estos quiebres se ven profundizados por las concepciones de teoría y práctica que se hacen presentes en el momento de formular un plan de formación de docentes. En ese momento se parte de una concepción a priori de la teoría que debe acoplarse a lo que se denomina en las facultades de educación práctica docente, que es, realmente un simulacro de práctica porque no construye un campo de confluencia de teoría y hechos experimentales. El simulacro de práctica produce una desviación del saber pedagógico elaborado en el campo pedagógico en la didáctica y en los saberes específicos bloqueando las articulaciones conceptuales y experimentales entre estos campos de formación del docente.

Gran parte del tiempo de estudio es un tiempo de simulacros, del "Cómo sí" se enseñara y además, una representación idealizada del niño y del adolescente que constituye el modelo a lograr. En este contexto no construye su identidad, el maestro no tiene una imagen de sí mismo proyectada en un lugar de trabajo concreto en el cual realizará el acto educativo.

Ante todo este conocimiento pedagógico, falta un reconocimiento interno - íntimo y colectivo a la vez del maestro como trabajador intelectual y productor de cultura, como "ciudadano del mundo" que asume todas las urgencias y necesidades de las condiciones de vida adversas, que comparte con el conjunto de los docentes y con otros sectores laborales vinculados la educación, a la salud y los servicios sociales.

La pedagogía activa fue apropiada y definida por funcionarios de los gobiernos conservadores. Esta apropiación tuvo que ver entre otras cosas con el paso de un sistema educativo basado en la disciplina del colegio, de las señales, de la palabra dogmática a otro sistema que se regla por la vigilancia, el movimiento, la experiencia extraída de la observación y las relaciones de la escuela con el mundo y la sociedad. En este nuevo sistema de enseñanza todo se examina para conocerlo y describirlo detalladamente, toda la atención se concentra por completo en el alumno, el maestro sigue desconocido en sus propias reacciones, necesidades y condiciones en las que trabaja. Los tests, los exámenes de salud y la psicología educacional están enfocados sobre el niño. El adulto maestro y su personalidad continúan sin cuidado alguno.

La condición social o pertenencia de clase del maestro, influye directamente en la transmisión de valores culturales, modo de vida y visión del mundo. Además de incidir en la autovaloración y percepción de sí mismo como trabajador intelectual y de la cultura.⁴

Se ha presentado de manera breve y según la autora Deolidia Martínez, cómo se ha dado el proceso de transformación en la concepción del docente, cómo se ha venido dando esta autoimagen del docente a través de algunas de las épocas ya mencionadas y cuáles han sido los factores que han determinado su actuación dentro de su quehacer educativo.

⁴ *Ibid* pags. 75-77-80

2.1.2 Realidad Docente.

La recuperación de la identidad y autonomía del trabajador docente es una tarea difícil cuyo objetivo es permitir al maestro reconocerse y estructurar, intelectual y culturalmente, una escuela renovada, aulas creativas, un vínculo saludable con los alumnos y con sus compañeros de trabajo, logrando así la integración laboral y cultural con la comunidad y siendo reconocido como un elemento positivo y necesario dentro de la misma.

Esta transformación del trabajo y de la escuela supone para el maestro salir de su papel de animador, facilitador o aun de eficiente administrador de la currícula y así revalorarse reconociéndose como trabajador intelectual y de la cultura, autónomo y productivo, que no solo sabe enseñar sino que sabe lo que enseña y tiene además una amplia visión de lo que debe de ser la educación unida a la participación política y social de los pueblos.

Los maestros, como cualquier ser humano, han acumulado conocimientos y experiencias a lo largo de toda su vida. A través de las relaciones familiares, laborales, sociales, comerciales, recreativas, culturales, religiosas, etc., se han construido como docentes, los maestros poseen conocimientos, habilidades, destrezas y cultura producto de la experiencia vivida. Este autoaprendizaje es el resultado de las relaciones que han establecido a lo largo de su vida con niños y colegas, pero también con otros hombres y mujeres con los que conviven y de su quehacer sobre la naturaleza y su medio físico.

Este autoaprendizaje asistemático y no conscientemente propuesto, es, entonces, producto del contexto social en el que se desenvuelven los individuos y, al compartir ese contexto con otros hombre y mujeres, existen elementos del saber comunes a todos los miembros de un grupo social, de una comunidad. Esto es, el aprendizaje así dado es colectivo, es social y , por lo tanto es un producto cultural y una forma de transmisión de conocimientos, valores, tradiciones, maneras de hacer las cosas y de explicar los fenómenos físicos y sociales que en conjunto forman la cultura de un grupo humano específico.

En este proceso, que es el fundamental, existe un autoaprendizaje sistemático y consciente (autodidacta) que es necesario desarrollar y fomentar en cada docente.

La capacitación y actualización del docente sólo se dará en la medida en la que éste se transforme en sujeto de su propia educación y, consciente de sus necesidades de

formación asuma el autoaprendizaje como la manera de seguir avanzando en el conocimiento de su propia labor.

El autodidactismo es una conducta aprendida. Tenemos la convicción de que, una vez que se logre desarrollar en los maestros este hábito, lograremos avances notables y fundamentales en la elevación de la calidad de la educación.

En todo este proceso y compromiso que el docente adquiere para ser él, el propio transformador de su práctica es necesario también conocer al maestro, antes de pedirle al maestro que retome su práctica e inicie un nuevo proceso de cambio es necesario conocer ¿Cuál es la realidad del maestro?, ¿En qué condiciones se encuentra?, ¿Con qué cuenta el maestro para iniciar un proceso de cambio?.

Para ubicar a nuestro docente, tendremos que recurrir un poco al conocimiento general de las transformaciones que también se ha dado en la educación y posteriormente, ubicar al maestro en su realidad social.

Por varias décadas el estado mexicano ha tratado de resolver los problemas que el desarrollo social presenta, entre otras acciones a través de una mayor cobertura en los servicios educativos y paralelamente a esta acción de atención a la demanda, surge el problema de establecer una concordancia entre cantidad y calidad de la educación, en la cual, juega un papel importante la formación, capacitación y actualización del docente.

El estado, rector de la política educativa nacional, ha definido e intentado instrumentar en diferentes momentos medidas orientadas a reformar y reestructurar académica y administrativamente la educación, con objeto de elevar su calidad. Sin embargo, estas medidas han significado la elaboración de proyectos oficiales de institución que han respondido a condiciones específicas de crisis económicas y políticas de cada coyuntura a las necesidades de desarrollo económicas del país, a necesidades financieras del gobierno y a las demandas de control por parte del Estado sobre la educación general⁵

“Una rápida apreciación de la preocupante situación de la calidad educativa en el país, si bien aquí solo a nivel macro, comprende necesariamente tanto aspectos cuantitativos como cualitativos.

Entre los cuantitativos, basta señalar con carácter ilustrativo algunas cifras representativas:

⁵ Fuentes Molinar Olac. Crítica a la escuela. SEP. El caballito. México. Págs 141-143

- A) De cada cien niños que inician la primaria, solamente la terminan cincuenta y dos; los otros cuarenta y ocho la abandonan sin terminarla.
- B) En algunas zonas rurales e indígenas, sólo el 15% de los que inician la escuela primaria alcanzan a terminarla.
- C) El desperdicio financiero, tan sólo por concepto de pagos al personal docente, asociado con los alumnos repetidores y reprobados importa más de cuarenta mil millones de pesos.
- D) Una cuarta parte de las escuelas primarias del país, ni siquiera ofrecen los seis grados de atención educativa.
- E) Los promedios mexicanos de calificación en matemáticas y ciencias alcanzan apenas niveles reprobatorios entre tres y cuatro.
- F) Tan solo el 60% de los alumnos universitarios pudieron comprobar tener por lo menos conocimientos elementales de primaria.
- G) Cerca de cuatrocientos mil niños entre los seis y los catorce de edad (3% de esa población) no acuden a la escuela.

Entre los aspectos cualitativos, tan difíciles de evaluar pero tan importantes de considerar, cabría señalar, también con carácter ilustrativo por su brevedad, lo siguiente:

Para el desarrollo de sistemas educativos se toman en cuenta por lo menos cuatro etapas o niveles:

- 1- Tradicionalismo
- 2- Formalismo
- 3- Tradición
- 4- Significativa

En el primer nivel los contenidos y las metodologías pedagógicas empleadas, privilegian elementos informativos por sobre los formativos. La ausencia de interés, dedicación y hasta conocimiento de la investigación, reduce tanto la capacidad del alumno por comprender, como la del maestro por explicar, así como la de ambos por motivarse y comprometerse.

Nuestro país alcanza apenas el segundo nivel, este nivel se caracteriza por una alta organización simbólica pero de significación reducida; con una gran rigidez metodológica centrada en libros de texto por grado; por un exagerado énfasis en la disciplina y la inspección externas; así como una desvinculación y hasta supresión de toda consideración de la vida emotiva de los estudiantes, con su vida y contexto reales y con la propia ciencia.

En cambio, el cuarto nivel, al cual toda modernización debiera aspirar, implica un gran énfasis en la comprensión y la significación; currícula amplia y multiplicidad metodológica y de contenidos; desarrollos de la creatividad, de lo emotivo y en lo intelectual; estrecha vinculación de los contenidos con aspectos relevantes de la comunidad de la ciencia.⁶

La revisión del modesto concepto de docencia, pone de manifiesto que los problemas con la calidad y la formación de los individuos responden también a las incongruencias y fracturas del sistema en sus modalidades y al interior de los mismos niveles, responden a las carencias infraestructurales, responden a las políticas de la demagogia y a los proyectos surrealistas que conducen la educación.

De alguna manera, nadie pudo salvar de que la responsabilidad fuera depositada sobre los maestros de educación básica y media.

El cambio social acelerado ha hecho que se rompa toda sombra de consenso. La exigencia de la sociedad sobre el profesor se han diversificado ante la presencia simultánea de diferentes modelos educativos, que entrañan diferentes concepciones de la educación, del hombre y de la misma sociedad del futuro, que con esa educación se pretende construir.

Es necesario redefinir el papel del profesor. No tiene sentido que el sistema de enseñanza continúe manteniendo los objetivos de un sistema diseñado para una enseñanza de elite. No tiene sentido que se siga enseñando la mentira de una sociedad ambivalente, cuando aplica a los profesores el discurso de la abnegación y del valor espiritual y formativo de la docencia, cuando en realidad desprecia todo lo que tenga valor material.

"Es injusto que la sociedad considere a los maestros los únicos responsables de los fracasos de un sistema escolar masificado, apresuradamente maquillado para hacer frente a la avalancha de la crisis social, económica e intelectual de la sociedad. Sobre todo cuando nadie se atreve a redefinir funciones porque puede resultar impopular.

Criticado y puesto en cuestión, el profesor ha visto descender su valoración social.

Descontento con las condiciones en que trabaja, e incluso, a veces, consigo mismo, el malestar docente se ha constituido en una realidad constatada y estudiada, desde diversas perspectivas, por diferentes trabajos de investigación."⁷

Desde hace tiempo viene utilizándose el tópico "malestar docente"⁸, empleando esta expresión como la más inclusiva de las utilizadas en la bibliografía actual, para describir

⁶ Miklos, Thomas Tello María Elena. Movimiento Nacional para el mejoramiento de la calidad en la educación en México. Revista Mexicana de Psicología. México, 1990. Pág. 54

⁷ Amiel- Lebigre, F. (1980) Psicopatología de la función docente. Barcelona. Berger, I. (1976)

⁸ M. ESTEVE José. El malestar docente. Editorial Paidós. Barcelona-Buenos Aires-México. 1994. Pág. 24

los efectos permanentes de carácter negativo que afectan a la personalidad del profesor como resultado de las condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia.

Como ha señalado Blase⁹ la conjunción de varios factores sociales y psicológicos, presentes en la situación en que actualmente se ejerce la docencia, está produciendo lo que él llama "un ciclo degenerativo de la eficacia docente".

En los últimos años, se han aumentado las responsabilidades y exigencias que se proyectan sobre los enseñantes, coincidiendo con un proceso histórico de una rápida transformación del contexto social, el cual se ha traducido en una modificación del rol del profesor, que supone una importante fuente de malestar para muchos de ellos, ya que no han sabido o, simplemente, no han aceptado, acomodarse a las nuevas exigencias¹⁰

Según ellos, en lugar de producirse una adaptación sistemática a la situación por parte de los profesores en ejercicio y de los encargados de la formación profesional, esta ampliación del rol de profesor produjo un aumento de confusión en lo tocante a la capacitación que éste necesitaba y a cómo y cuándo debía aplicarla. En una palabra, se produjo una gran confusión con respecto a la compleja y extensa función del profesor.

Entre los principales factores que han causado esa transformación de los agentes tradicionales de socialización destaca la incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo y la transformación de la familia, abandonando las relaciones con otros miembros y reduciéndose a unidades más pequeñas en su dimensión y en su mundo de relaciones.

En segundo lugar, el papel tradicionalmente asignado a las instituciones escolares, en lo que respecta a la transmisión de conocimientos, se ha visto seriamente modificado por la entrada en escena de nuevos agentes de socialización (medios de comunicación masiva, consumos culturales masivos, etc.) que se han convertido en fuentes paralelas de transmisión de información y cultura. Así como, hace tan solo veinte años, el profesor constituía la fuente casi exclusiva de información y transmisión del saber, en el momento actual cualquiera de sus afirmaciones puede verse contrastada, cuando no discutida, utilizando las informaciones, los valores o las tomas de postura, recibidas por esos nuevos canales de socialización. Muchos profesores han sabido integrar y utilizar con armonía las ventajas que ofrecen esos nuevos agentes; mientras que otros muchos se obstinan en mantener su papel tradicional, ignorando la enorme fuerza de penetración y el interesante potencial educativo que los nuevos canales de información podrían poner a su servicio.

⁹ Blase.J. Op. Cit pág. 95.

¹⁰ Ibid pág. 28.

Por último el conflicto se instaura en las instituciones escolares en el momento en que se intenta definir cuál es su función, que valores debe transmitir el profesor entre los vigentes en nuestra sociedad y cuáles, por el mismo bien de sus alumnos, debe cuestionar y criticar. Hace algunos años, la escuela coincidía con la sociedad y las demás instituciones que participaban en la socialización del niño, en los valores fundamentales, en los modelos que deberían de ser transmitidos; lo cual producía una socialización fuertemente convergente, que afirmaba la seguridad del profesor siempre y cuando se mantuviera, en sus actuaciones escolares, dentro de ese marco general, claramente definido, de los valores aceptados.

Así se exige al profesor que sea un compañero y amigo de los alumnos o, al menos, que se ofrezca a ellos como un apoyo, como una ayuda para su desarrollo personal; pero, al mismo tiempo, se le exige que haga una selección al final del curso, en la que, abandonando el papel de ayuda, debe adoptar un papel de juez que es contradictorio con el anterior. Se exige al profesor que se ocupe del desarrollo individual de cada alumno, permitiendo el nacimiento y la evolución de su propia autonomía; pero al mismo tiempo, se le pide que produzca una integración social, en la que cada individuo se acomode a las reglas del grupo. Unas veces se plantea al profesor que atienda, prioritariamente, las necesidades individuales de sus alumnos; y otras se le impone una política educativa en la que las necesidades sociales le mueven a él y a sus alumnos como muñecos, al servicio de las exigencias políticas o económicas del momento.

Muchas veces el profesor vive una profunda ruptura con la sociedad o con la institución educativa en la que trabaja, en tanto que, personalmente, puede discrepar de la forma en que funciona o de los valores que promueve; pero, al mismo tiempo, el profesor aparece a los ojos de sus alumnos como un representante de la sociedad y la institución.

El cambio acelerado del contexto social ha acumulado las contradicciones del sistema de enseñanza. El profesor, como rostro humano de ese sistema, se queja de malestar, cansancio, desconcierto. Y el cambio no ha hecho más que empezar a preparar a los hombres para un tipo de sociedad que aún no existe.

Milstein,¹¹ afirma: "Cuando el entorno es estable, la mayor parte de nosotros podemos enfrentarlo. Sin embargo, cuando nuestro entorno cambia rápidamente, hasta el más saludable encuentra difícil evitar el estrés."

En ocasiones cuando se habla el trabajo de los maestros se sienten agredido y viven, colectivamente, bajo el imperio de un verdadero sentimiento de persecución: los

¹¹ Milstein, M.1984 Base organizacional de estrés: Lo que molesta a los profesores pág. 46

enseñantes son perseguidos por la evolución de una sociedad que impone profundos cambios en su profesión. El papel del profesor ha cambiado bajo la presión del cambio del contexto social en el que éste ejerce su profesión, pero igualmente se han modificado las expectativas, el apoyo y el juicio de ese contexto social sobre los enseñantes.¹²

Hace sólo unos años, los padres de familia se esforzaban por educar en sus hijos el sentido de la disciplina, la cortesía y el respeto, y no solo no consentían en sus hijos el menor enfrentamiento con el profesor sino que, además, muchos de ellos acudían personalmente para hacer explícito al profesor, delante de sus propios hijos, el apoyo que ciegamente le ofrecerían en el menor conflicto. "En el momento actual muchos profesores se quejan de que los padres no sólo se desprecupan de inculcar en sus hijos unos valores mínimos, en la convicción de que ésa es una obligación que sólo atañe a los profesores, sino que, además, en cualquier problema están dispuestos de antemano a inculparles, poniéndose de lado del niño, con la coartada última de que, a fin de cuentas, si es un maleducado la culpa es del profesor que no ha sabido enseñarlo."¹³

Los padres, tanto en este punto como en otros muchos, simplifican los males de la escuela declarando a los profesores responsables universales de todo lo que en ella pueda ir mal, incluso cuando se trata de problemas en los que la responsabilidad real del profesor y su capacidad para evitarlos es muy limitada.

Los profesores se sienten así injustamente juzgados por los padres como representantes más cercanos del cuerpo social.

De hecho la valoración del trabajo efectivo del profesor en su puesto de trabajo sólo se hace en sentido negativo. Si un profesor hace un trabajo de calidad dedicándole un mayor número de horas extras de las que configuran su jornada laboral, pocas veces se valora expresamente este esfuerzo; sin embargo cuando la enseñanza fracasa, a veces por un cúmulo de circunstancias ante las que el profesor no puede operar con éxito, el fracaso se personaliza inmediatamente, haciéndole responsable directo con todas las consecuencia.

Al estudiar las fuentes de estrés en los profesores, aparecen como los elementos más significativos: en primer lugar los salarios; en segundo lugar, la falta de coherencia en sus relaciones con los alumnos; y en tercer lugar, la sobrecarga cuantitativa de trabajo.

Blaise¹⁴ comenta, que los profesores perciben los problemas que se producen en el interior de la clase como dificultades inherentes a su propio trabajo, a las que hacen

¹² Mandra, R. La mosaïque éducation. Paris 1980. Pág 93.

¹³ Amiel-Lebigre. Op. Cit. Pág. 74.

¹⁴ Blaise J. Op. Cit. Pág 83.

frente, generalmente, sin concederles un especial significado traumático; mientras que los problemas referidos a la consideración social de su trabajo, la crítica radican a sus modelos de enseñanza y el clima que rodea a la institución escolar, particularmente en los que respecta a sus relaciones con los administradores, al ser cuestiones que les afectan profundamente, pero que no tienen capacidad de dominar, les plantea una auténtica crisis de identidad en la que los enseñantes ponen en cuestión el sentido de su propio trabajo e incluso a sí mismos.

Los profesores que aún pretenden mantener el papel de modelo social, el de transmisor exclusivo de los conocimientos o el de jerarquía poseedora del poder, tienen mayores posibilidades de ser puestos en cuestión. Frecuentemente estos maestros albergan sentimientos de conmiseración hacia sí mismos y hacia el estado actual en que se encuentra la profesión docente, sin conseguir la imaginación necesaria para reconstruir sus funciones docentes en un nivel más adecuado al cambio del contexto social de las instituciones escolares, sin renunciar por ellos a los sinceros deseos de mantener una buena calidad en la enseñanza que muchos de ellos albergan.

Asumir las nuevas funciones que el contexto social exige de los profesores, supone el dominio de una amplia serie de habilidades personales que no pueden reducirse al ámbito de la acumulación de conocimientos. Sin embargo, nuestro sistema de enseñanza sigue seleccionando a sus profesores, exclusivamente, a partir de su capacidad para acumular y retener conocimientos. Pese a que la práctica cotidiana de la enseñanza pondrá a prueba, fundamentalmente, la personalidad de los profesores debutantes y será, por tanto, en el terreno de la personalidad donde encontraremos las consecuencias más negativas del malestar docente.

Uno de los factores que influyen para el choque con la realidad, es la formación del docente. El encuentro con una práctica de la enseñanza bastante alejada de los ideales pedagógicos asimilados durante el período de formación inicial va a llevar a los profesores a distintas reacciones, que Ada Abraham¹⁵ clasifica en cuatro grandes grupos:

- 1.- El predominio de sentimientos contradictorios, sin lograr unos esquemas de actuación práctica que resuelvan el conflicto entre ideales y realidad. El profesor va a adoptar una conducta fluctuante en su práctica docente y en su valoración de sí mismo.
- 2.- La negación de la realidad debida a su incapacidad de soportar la ansiedad. El profesor va a recurrir a distintos mecanismos de evasión; entre ellos los de inhibición y

¹⁵ Abraham, A. El mundo interior del docente. Barcelona, Promoción Cultural. 1975.pág 52 a 54

rutinización de su práctica docente son los más frecuentemente utilizados como medio de cortar la implicación personal en la docencia.

3.- El predominio de la ansiedad, al darse cuenta el profesor de que carece de los recursos adecuados para llevar a la práctica sus ideales y, el mismo tiempo, mantener el deseo de no renunciar a ellos y de no cortar su implicación personal con la enseñanza. La continua comparación entre su pobre práctica pedagógica y los ideales que desearía alcanzar, le llevarán a esquemas de ansiedad cuando el profesor reacciona de forma hiperactiva, queriendo compensar con su esfuerzo individual males endémicos de la enseñanza. Las manifestaciones depresivas aparecen en este mismo esquema, cuando en la comparación el profesor llega al autodesprecio, culpabilizándose personalmente por su incapacidad de llevar a la práctica los ideales pedagógicos asimilados.

4.- La aceptación del conflicto como una realidad objetiva, sin mayor importancia que la de buscar respuestas adecuadas dentro del marco de una conducta integrada.

Con independencia de las tensiones generadas en el contexto social en el cual se ejerce la docencia, se encuentran una serie de limitaciones que actúan directamente sobre la práctica cotidiana, limitando la efectividad de la acción del profesor y constituyéndose en elementos que, en conjunción con los ya descritos como factores de segundo orden, acaban contribuyendo al malestar docente a mediano o largo plazo.

Profesores que enfrentan con ilusión una renovación pedagógica de su actuación en las aulas, se encuentran, frecuentemente, limitados por la falta del material didáctico necesario y por la carencia de recursos para adquirirlos. Mucho de estos profesores de quejan explícitamente de la contradicción que supone el que, por una parte, la sociedad y las instancias rectoras del sistema educativo exijan y promociónen una renovación metodológica, sin dotar al mismo tiempo a los profesores de los recursos necesarios para llevarla a cabo.

En otras ocasiones, la falta de recursos no se refiere al material didáctico, sino a problemas de conservación de los edificios, penuria de mobiliario, falta de calefacción, insuficiencia de locales adecuados, etc.¹⁶

A este sentimiento de desesperanza viene a sumarse una cierta crispación cuando los responsables políticos y los administradores critican la falta de renovación metodológica o la tardía incorporación de nuevas técnicas en una escuela que sigue de lejos las nuevas exigencias sociales. Muchos profesores – entre ellos los más activos e inquietos –, consideran estas críticas como un auténtico sarcasmo cuando piensan en los mil trucos y

¹⁶ Breuse E. Identificación de las fuentes de tensión en el trabajo profesional del enseñante. Madrid, Narcea. 1984, pag.143-161.

por tanto, como la forma de buscar un respiro que permita al profesor escapar momentáneamente de las tensiones acumuladas en su trabajo. Se recurre, entonces, a la petición de bajas laborales por periodos cortos que no exigen más que una excusa".¹⁸

Los autores hasta ahora mencionados coinciden y mantienen la idea de que el profesor está sobrecargado de trabajo, obligándosele a efectuar una actividad fragmentaria, en la que, simultáneamente, debe batirse en distintos frentes:

- Ha de mantener la disciplina suficiente, pero ser simpático y afectuoso.
- Ha de atender individualmente a los niños sobresalientes que pueden ir más aprisa, pero también a los más torpes que tienen que ir más despacio.
- Ha de cuidar del ambiente de la clase, programar, evaluar, orientar, recibir a los padres de familia y tenerlos al corriente de los progresos de sus hijos.
- Ha de organizar actividades para el colegio.
- Ha de atender frecuentemente problemas burocráticos.

La lista de exigencias parece no tener fin. Las investigaciones sobre el "agotamiento" del profesor nos lo muestran como un profesional sobrepasado, al que por la acumulación de responsabilidades y expectativas, desproporcionadas para el tiempo y los medios de que dispone, se le obliga a hacer mal su propio trabajo.

Las respuestas que exige la educación en la sociedad contemporánea suponen para el profesor un profundo reto personal, pues es en el ámbito de su capacidad de relación personal, y no el de los conocimientos acumulados – aunque estos deben suponerse –, donde el profesor va a conseguir una educación de calidad.

Es importante aclarar que las repercusiones psicológicas de la tensión a la que están sometidos los profesores son cualitativamente variables, y operan de forma distinta dependiendo de diversos factores, entre los cuales la experiencia del profesor, su estatus socioeconómico, su sexo y el tipo de institución en el que enseña, parecen los más relevantes.

"En orden creciente desde el punto de vista cualitativo, pero decreciente respecto al número de profesores afectados, las principales consecuencias del malestar docente podrían graduarse así:

¹⁸ M Esteve Op Cit. Pág 64-65

1. Sentimientos de desconcierto e insatisfacción ante los problemas reales de la práctica de la enseñanza, en abierta contradicción con la imagen ideal de ésta que los profesores querían realizar.
2. Desarrollo de esquemas de inhibición, como forma de cortar la implicación personal con el trabajo que se realiza.
3. Peticiones de traslado como forma de huir de situaciones conflictivas.
4. Deseo manifiesto de abandonar la docencia (realizado o no)
5. Ausentismo laboral como mecanismo para cortar la tensión acumulada.
6. Agotamiento. Cansancio físico permanente.
7. Ansiedad como rasgo o ansiedad de expectación.
8. Estrés.
9. Depreciación del yo. Autoculpabilización ante la incapacidad para mejorar la enseñanza.
10. Ansiedad como estado permanente, asociada como causa – efecto a diversos diagnósticos de enfermedad mental.
11. Neurosis reactivas.
12. Depresiones.¹⁹

Hay tantos profesores preparados, con recursos adecuados para tener éxito en la enseñanza, pero que deciden no implicarse personalmente en ella, como profesores que deciden agotarse voluntariamente, con una tremenda dedicación, en situaciones de enseñanza en las que sólo pueden llegar al fracaso, porque carecen de los recursos imprescindibles para obtener éxito en ellas.

Polaino²⁰ destaca la importancia de la implicación personal del profesor en la enseñanza, definiéndola como "la tenacidad y conexión con que el yo, autoimplicándose se identifica con la tarea que realiza y con las consecuencias que de ella se derivan" e, igualmente, establece una estrecha relación entre ella y el auto concepto y la auto estima del profesor; en el sentido de que, cuando el profesor percibe que no domina las situaciones de enseñanza por carecer de recursos adecuados para ello, aparecen efectos negativos sobre su auto concepto.

Blase²¹, afirma sobre el mismo tema, que cuando decrece la implicación del profesor en su trabajo, aumenta la posibilidad de que éste pierda eficacia, y, como consecuencia de

¹⁹ Ibid. Pág 79 a 81

²⁰ Polaino, A, El estrés de los profesores: estrategias psicológicas de intervención para su manejo y control. Revista española de Pedagogía, 1982. Págs. 17-45.

²¹ Blase J. Op. Cit. Pág 109

altamente positiva hacia la profesión docente, en algunos casos enfocada desde una perspectiva vocacional."²²

El profesor, cuando opera con estos esquemas cognitivos, no sólo tiene que enfrentarse a las dificultades generadas por la interacción con los alumnos y con el contexto escolar y social, sino también a las que produce su particular forma de interpretar la realidad. Se constituye así un auténtico círculo vicioso en el que las dificultades objetivas acumuladas producen ansiedad, y ésta, modificando los esquemas cognitivos, produce distorsiones en la captación de la realidad que se constituyen en una nueva fuente objetiva de dificultad; o, mejor, en un nuevo elemento que agrava cualquier dificultad objetiva.

" Un grupo de profesores que va a vivir el ejercicio de su profesión desde un estado de ansiedad, en el que el deseo de mantenerse implicados, identificándose con un trabajo en el que no obtienen más que fracasos, les lleva a una profunda depreciación del yo , en la que el profesor se culpabiliza interiormente de su fracaso en la enseñanza, aunque éste quizá provenga de la suma de circunstancias adversas exteriores."²³

²² M. Esteve Op. Cit. Pág 97 a 98.

²³ Abraham A. Op. Cit. Pág 116

2.2 CALIDAD DE LA EDUCACION

La calidad en la educación inculca una filosofía de excelencia y de valores en todos los integrantes de un plantel educativo. En este capítulo la escuela será vista, como un centro de formación humana, de hábitos de excelencia y trabajo en equipo entre autoridades educativas, maestros, padres de familia y alumnos.

En una institución educativa la calidad se entiende como la búsqueda de la mejora continua y de la excelencia, esto es mantener la capacidad de reinventarse ser cada día mejores, de superar los errores, de educar para lo positivo, educar para el crecimiento y el fortalecimiento, no para la crítica, no para el pesimismo, no para el canibalismo, educara para la educación, para el servicio, para la misión histórica, que es la búsqueda de una superación personal permanente y constante.

Cuando hablemos de calidad en la educación, se toman en cuenta varios aspectos, ya que lo que se quiere mejorar dentro del plantel educativo son actitudes humanas, son desarrollos de conocimiento, son sistemas de enseñanza – aprendizaje y una cultura organizacional en conjunto.

Para poder implantar un proceso de calidad se tiene que partir primero de la base de una capacitación continua y general. A los diferentes niveles y provocar los cambios a partir del concenso, la buena disposición, la oportunidad de mejorar, el involucramiento de los directivos y los docentes, el desarrollo de una visión que deba ser el producto de la concepción de una cultura participativa voluntaria y de real compromiso.

2.2.1 CONCEPTO DE CALIDAD.

En la actualidad, existe un consenso mundial acerca de la importancia de avanzar en un proceso que permita mejorar la calidad de la educación, sin embargo, el concepto tiene interpretaciones que varían de acuerdo con el contexto de quien lo emplea.

El término *calidad de la educación* nació como una respuesta a la necesidad de contribuir a la transformación industrial, con un fuerte sesgo productivo.

Se consideraban los resultados de la educación como un producto al que había de evaluarse con base en ciertas normas. La educación formal se sustentaba en una pedagogía inspirada en la administración científica y tenía como función preparar para el trabajo productivo. A partir de este planteamiento inicial, el significado de la calidad ha evolucionado, según la concepción socioeconómica, política y cultural que se tenga. Y aunque las posiciones sean encontradas, prácticamente el empleo del término se ha generalizado. Así, se perciben algunos aspectos en los cuales también hay coincidencia generalizada, que permiten caracterizarlo.

En el contexto de la política educativa internacional, el vocablo calidad constituye un criterio para evaluar características de los propósitos, las condiciones, los procesos y los logros de un sistema educativo. Entre dichas características, destacan la eficiencia, la eficacia, la efectividad, la relevancia y la equidad.

La eficiencia se reconocerá en la capacidad de avanzar lo máximo, en el mínimo de tiempo y con la menor energía posible.

Una mejor calidad deberá darse con la optimización de los recursos. Así, por ejemplo, con mejores metodologías, los mismos maestros y los mismos alumnos podrán avanzar más rápidamente en la satisfacción de necesidades básicas de aprendizaje.

La eficacia se manifestará en la capacidad de alcanzar lo propuesto. En la educación formal, implica lograr el acceso y la permanencia de los educandos en el sistema, así como la consecución de aprendizajes significativos y duraderos por parte de los alumnos. Esta característica considera la interacción entre los logros: una mejor calidad de los aprendizajes que se promuevan repercutirá en una capacidad mayor para retener a los alumnos en la escuela.

La efectividad habrá de reflejarse en la capacidad para atender necesidades y resolver problemas. Por ello, se requiere que el servicio educativo se adapte a las necesidades locales y se integre al trabajo y a la existencia de la comunidad. Asimismo, es necesario que la conducción del aprendizaje siga motivaciones reales de los educandos y aproveche los recursos de los participantes. Así, la calidad estará relacionada con la posibilidad de adquirir conocimientos y desarrollar habilidades y actitudes, en un proceso prolongado de solución de problemas prácticos.

La relevancia implica, necesariamente, considerar la herencia y la determinación culturales, como punto de partida, y la posibilidad de arribar a una identidad nacional. En la educación primaria la calidad en este sentido se traducirá en los aprendizajes básicos. Esto es, haber logrado la adquisición y la comprensión de la lengua escrita y del lenguaje matemático, y el haber desarrollado una visión científica, en función de la realidad comunitaria, nacional e internacional con el propósito de dotar al alumno de elementos útiles para su inserción en la vida productiva, acceder a niveles superiores de enseñanza y ejercer la ciudadanía.

Por último, la equidad podrá percibirse, cuando se presente la asignación diferenciada de recursos, la igualdad de oportunidades de desarrollo cognoscitivo en el contexto del pluralismo cultural, y la oferta de atención adicional y diferente para el logro de objetivos iguales. La calidad estará relacionada con dar más a quienes tienen menos".²⁴

El programa de la Modernización Educativa 1989 – 1994 señala que la calidad será la característica distintiva de la educación moderna. Por ello, mejorar la calidad de la educación constituye el propósito fundamental del Centro Educativo ITZÁ.

Lo anterior requiere fundamentalmente de un convencimiento y de la voluntad de cambiar. No se trata, según nos indica la filosofía de la calidad total, de hacer grandes cambios, sino muchas pequeñas mejoras en todas las áreas, en todos los procesos, con la participación inteligente del director, de todos los maestros, y de los otros agentes que participan en el proceso, para la satisfacción de los beneficiarios de la acción educativa.

La elevación de la calidad en la educación de nuestro país, tiene que ubicar al maestro como factor determinante para alcanzar este contexto. El sector docente, como protagonista de un vital cambio socio – histórico, no puede continuar siendo un simple espectador pasivo e improductivo en demanda únicamente de justicia salarial. Es urgente que los maestros vuelvan la mirada sobre sí mismos, sobre el valor e importancia de su función y que analicen las variaciones que se han producido en los últimos diez o veinte

²⁴ Fierro, Rosas, Fortoul. Más allá del salón de clases. Centro de Estudios Educativos. México. 1989.pág 34.

años, los avances teóricos y prácticos que pueden ofrecer a la educación del país y la situación actual del perfil que como grupo social presentan en la sociedad a la que pertenecen.

Para que en un centro de trabajo se inicie un caminar hacia la calidad es deseable emprender o apoyar proyectos bien diseñados y factibles que contribuyan a resolver problemas. Tales proyectos pueden referirse tanto a las causas internas como a las externas. Las innovaciones se identifican con estos proyectos que estarían orientados a que el sistema escolar cumpliera mejor sus fines con eficiencia, eficacia, relevancia y equidad.

Las innovaciones que más nos interesan son aquellas que se refieren directamente al proceso educativo, aunque son también los más difíciles de lograr porque la educación es eminentemente cualitativa y depende en gran parte de la calidad humana de los maestros, de sus motivaciones, capacidades y percepciones, y de la manera como se relacionan con otros maestros, con niños y jóvenes que son sus alumnos.

Estos cambios deben orientarse al logro de los objetivos del sistema educativo e implica siempre una manera diferente de organizar y utilizar los recursos humanos y materiales que se aplican en el proceso de enseñanza. De hecho todo cambio educativo implica componentes políticos que sustentan, condicionan o acompañan los componentes técnicos. Como en todo esfuerzo de reforma que involucre a un grupo humano, se requieren negociaciones, aceptaciones, convencimientos, apoyos y consensos.

"De la observación sistemática de muchas innovaciones se ha podido inferir cuáles son las condiciones del éxito y los factores de resistencia que las dificultan o las hacen fracasar." Entre las variables de éxito inherentes a la innovación se ubican los siguientes factores:

- La calidad de la innovación, es decir, su relevancia para la educación, su consistencia interna y su fiabilidad.
- Su divisibilidad, o sea que no implique una actitud de "todo o nada" sino acciones de riesgo dimensionado.
- Su claridad, en sus fines, métodos y procedimientos de evaluación; esto implica que la innovación esté adecuadamente planificada, aunque con flexibilidad.
- Su nivel de comunicación.
- Su costo asequible.

Además – y como una condición determinante – hay que mencionar la participación de los maestros y de su cuerpo colegiado, en el diseño de la innovación o, al menos, el hecho de que se la apropien como una realización suya y no impuesta por otros".²⁵

Al respecto Torsten Husén²⁶ afirma, " hasta ahora, se ha actuado sobre los educadores, o cuando mucho para ellos pero nunca con ellos. El cambio innovador y creativo debe ser introducido por una acción voluntaria y no por la propaganda de expertos o de decretos gubernamentales.

El carácter voluntario de quienes participan en la acción innovadora es, por tanto, una característica de suma importancia; ninguna autoridad puede mandar el éxito.

Las mejores innovaciones son aquellas que brotan espontáneamente en la práctica educativa, que son discutidas y reflexionadas de manera colegiada y en las cuales la autoridad se limita a proporcionar los apoyos que se requieran.

Entre las variables propias del ambiente suele considerarse:

- La congruencia de la innovación con la microcultura escolar (valores, expectativas, tradiciones, etc.)
- Un ambiente escolar favorable.
- Las características personales de los participantes.
- El apoyo de algunos maestros experimentados, o de expertos de algún centro de investigación que acompañe el proceso y ayude a evaluarlo de manera continua.

Factores que bloquean las influencias de cambio:

- Ciertos prejuicios frecuentes en la comunidad escolar ("no hay que experimentar con los niños")
- Una centralización excesiva y rigidez administrativa.
- El exceso de trabajo de maestros y administradores.
- La falta de liderazgo e iniciativa de maestros y directores.
- La ausencia de familiaridad con la investigación educativa.
- La formación científica pobre."

Dado que el maestro es a la vez el principal recurso para las innovaciones en el proceso educativo y la fuente principal de la resistencia, convendría profundizar en sus

²⁵ Solá Pere. La innovación educativa y su contexto histórico social. Cuadernos de Pedagogía. No. 79.pág.7 Junio de 1981.

²⁶ UNESCO. El tiempo de la innovación. Tomo I. La innovación necesaria. Tomo II. La educación de adultos, Traductores: Enrique G. León y Arrigo Cohen,SEP:SETENTAS Vol. 193 y 194. México. 1975.pág 11-15.

características humanas, profesionales, gremiales y culturales en cuanto pueden favorecer u obstaculizar las innovaciones.

Suelen mencionarse como características positivas: su ingeniosidad, su habilidad para encontrar un sistema propio de enseñanza, su compromiso con los alumnos o la confianza que le inspiren las experiencias probadas por otros colegas.

Un espacio para innovar y caminar hacia la calidad de la educación básica puede comprender aspectos como:

- La forma como los maestros programan su trabajo y preparan sus clases.
- Los sistemas de actualización.
- Las modalidades de evaluación del aprendizaje de los alumnos.
- La manera como se aprovechan los resultados de las evaluaciones (con los alumnos y familiares) para mejorar su rendimiento.
- Los grupos de recuperación.
- Los procedimientos para detectar oportunamente deficiencias de la vista, oídos u otras en los niños.
- Los métodos de lectura, escritura y aritmética.
- La identificación de los diversos modelos de enseñanza – aprendizaje que utilizan los maestros, para que los asuman más conscientemente.
- La organización de los servicios de apoyo didáctico.
- La operación del Consejo Técnico en la discusión de asuntos pedagógicos.
- Las maneras alternativas de utilizar el libro de texto.
- Los concursos de diverso tipo, etc.

“Lo primero que corresponde hacer a los Consejos Técnicos de las escuelas es revisar qué innovaciones están en marcha y entrar en contacto con sus autores y con las autoridades, para establecer la comunicación entre ellos; si la innovación es procedente, procurar apoyarla sin interferir con sus dinámicas espontáneas ni pretender controlarlas. Las mejores innovaciones son las autónomas, en las que los autores se sienten responsables, y que siguen evolucionando de acuerdo a las exigencias de su vida propia, siempre con el apoyo crítico y certero de los colegas.

Pueden intentarse estrategias diferentes para abordar la actualización, especialmente a través del trabajo colegiado, del desarrollo de seminarios y talleres conducidos por los mismos maestros y enfocados a los problemas cotidianos que más les preocupan. .

La renovación de sus funciones, el énfasis en las tareas de asesoría pedagógica, la disminución de la carga de actividades administrativas y la supresión de las propiamente burocráticas serían proyectos de gran trascendencia para el logro de una educación de calidad y harían más productivos los recursos empleados en apoyar las tareas de supervisión.²⁷

Sylvia Schmelkes²⁸ menciona:

“La educación verdadera es la que ocurre al interior de cada aula, de cada plantel. Su calidad depende de la calidad de las relaciones que establezcan entre sí los que ahí trabajan, con sus alumnos y con la comunidad.

Por eso, la calidad sólo podrá mejorarse en la medida en que, en cada plantel se generen, de manera participativa, las condiciones que ese plantel necesita para lograr resultados de calidad con esos alumnos.

Creemos que es mucho lo que se puede hacer desde el plantel escolar. Sin embargo para ello es necesario la voluntad de cambiar; no de realizar grandes cambios, sino muchas pequeñas mejoras.

La educación no puede transformar la sociedad. Pero la sociedad tampoco se puede transformar cualitativamente si sus miembros carecen de educación.

Por tanto, la educación debe concebirse como el ingrediente sin el cual un proceso de desarrollo carece de la calidad necesaria para hacer a los sujetos agentes activos de su propia transformación y la de su entorno.

De ahí que el objetivo extremo de la educación debe plantearse como el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida - actual o futura - de los educando, y de esa manera a la calidad de los procesos de desarrollo de la sociedad.

La calidad comienza con el reconocimiento de que hay problemas.

Si no reconocemos que las cosas están mal, no hay movimiento hacia la calidad posible.

La complacencia es el peor enemigo de la calidad. Sin embargo, no basta reconocer que hay problemas, hay que decidir que tenemos que hacer algo al respecto, y todos tienen que estar convencidos. Ningún proceso de mejoramiento real de la calidad puede darse sin la participación creativa y convencida de todos los que trabajan en la escuela”.

Ahora bien, tampoco la decisión basta. Es necesario comprometerse, ésta es la parte más difícil, pues implica realizar cambios fundamentales, sobre todo de valores y actitudes, es

²⁷ Latapí Pablo, Olmedo Javier, Lorenza Villa, Felipe Sánchez. ¿Cómo promover la innovación en las escuelas y entre los maestros?. Sinéctica 6 Ene-Jun/1995. Págs.25-33

²⁸ Schmelkes Sylvia, La calidad de la educación, La carpeta del maestro, SEP, 1993, pág 5-7

decir, de la cultura institucional. Una vez que el compromiso se ha dado, el movimiento hacia la calidad supone constancia.

No se trata de cambiar todo de la noche a la mañana. Hay que comenzar con la búsqueda de la solución a un problema que nos comprometa a todos.

Este proceso requiere liderazgo. Es al director a quien le corresponde ejercerlo, pero se trata de un liderazgo que prioriza el apoyo y la solidaridad (gestión para la calidad).

Los problemas deben de resolverse de raíz. Hay que atacar sus causas. Muchas veces confundimos los síntomas con las causas. Así por ejemplo, se explica el ausentismo por la falta de interés de los padres de familia, pero hacemos poco por conocer sus problemas y por solicitarles apoyo.

O bien, se explica el rezago escolar por deficiencias mentales de los niños, pero se hace poco por entender los problemas y atenderlos personalmente.

Es conveniente comenzar por los problemas que quedan más cercanos, que son de la responsabilidad de todos.

Entre los procesos más importantes en una escuela, cabe mencionar los siguientes:

- 1) El proceso de diseño del proyecto de escuela. Ahí comienza la calidad.
- 2) El proceso de enseñanza. La enseñanza son relaciones, y hay que mejorar esas relaciones para mejorar la enseñanza.
- 3) El proceso de vinculación entre la escuela y comunidad y entre maestros y padres de familia.

Finalmente Schmelkes²⁹ remarca: "La exigencia es el motor fundamental de la Calidad".

Por otro lado, Carlos Muñoz Izquierdo³⁰ define también el concepto de calidad como "multifactorial y normativo; ya que está integrado al menos por cinco dimensiones. Estas son de naturaleza pedagógica, filosófica, cultural, social y económica.

Desde el punto de vista pedagógica: Calidad significa alcanzar las diversas finalidades propuestas en las respectivas curriculas. Desde este punto de vista, la evaluación es efectuada a través de la aplicación del criterio que recibe el nombre de eficacia.

²⁹ Schmelkers Sylvia Op. Cit. Pág 17.

³⁰ Muñoz Izquierdo Carlos. Calidad en la educación: políticas instrumentadas en diversos países para mejorarla. Universidad Iberoamericana. Fundación Mexicana para la salud. Santa Fé. Oct. 1997. Pág 3-4

Desde el punto de vista filosófico: calidad significa que los objetivos de la educación responden realmente a las aspiraciones e intereses de los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que aquélla está dirigida. Desde esta perspectiva, la evaluación es efectuada a través de la aplicación del criterio que recibe el nombre de relevancia.

Desde el punto de vista cultural: Calidad significa que los contenidos y métodos se adecuan a las posibilidades de aprendizaje de los individuos y conglomerados sociales hacia los cuales la educación está dirigida. Al evaluar el cumplimiento de este objetivo se aplica el criterio que recibe el nombre de pertinencia.

Desde el punto de vista social: Calidad significa que las oportunidades educativas se distribuyen equitativamente entre los diversos sectores sociales que la reciben. La evaluación, desde esta óptica, es efectuada a través de la aplicación del criterio que recibe el nombre de equidad.

Finalmente, desde el punto de vista económico, la educación es de calidad en la medida en que los recursos utilizados al impartirla son aprovechados eficientemente. Al evaluar los logros correspondientes se aplica el criterio de eficiencia".

En síntesis: La educación es de calidad cuando sus resultados, además de ser eficaces (por haber logrado las metas propuestas), de estar equitativamente distribuidos; de ser relevantes (por responder a las necesidades de los sujetos a quienes está dirigida); y de haber sido obtenidos por medio de procesos educacionales culturalmente pertinentes, también son aquéllos que son logrados mediante el óptimo aprovechamiento de los recursos utilizados al impartirla.

2.2.2 PAPEL DEL DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DE LA CALIDAD EDUCATIVA

Algunas aproximaciones delimitan la calidad docente al grado de éxito que un maestro tiene en la ejecución y desarrollo de sus tareas³¹. Otros consideran que la calidad resulta de las aptitudes para comportarse de un modo específico en una situación social.³² Mientras que para otros la calidad depende de la posesión de un cierto número de comportamientos y habilidades específicos.

Los estudios recientes muestran que la calidad docente implica un conjunto de aptitudes para conducirse de un modo específico en una situación, pero esa calidad es relativa a cada uno de los ambientes educativos. Es decir, que un conjunto de aptitudes y características pueden ser exitosas en determinada situación y otro conjunto puede resultar adecuado en una situación diferente, existe, pues una relatividad de la calidad docente en relación con el contexto en que ésta se da.³³

A este respecto, Sylvia Schmelkes , ubica al docente de la siguiente manera:

"La escuela se define por quienes en ella trabajan, por los alumnos a los que sirve, por la comunidad en que está inserta, por las interrelaciones entre todos ellos.

Cuando el personal de la escuela funciona como equipo, la calidad de sus resultados es notoriamente superior. Cuando cada maestro se aísla en su propio grupo, se pierde el dinamismo resultante de la interacción y el apoyo entre pares. Pero cuando existe competencia, cuando hay rivalidad entre el personal de la escuela, los que sufren son los alumnos, porque aprenden menos.

Una buena relación entre el personal de la escuela es condición indispensable para iniciar y mantener un movimiento hacia la calidad. El equipo de docentes, junto con el director, son el dinamismo de un proyecto de calidad.

³¹ Rabinowitz y Travers. Problemas en la definición y valoración de los maestros eficientes. R.T. Hyman (ed), New Jersey. 1971. Págs 213-220

³² M. Pstic. Observación y formación de profesores. Madrid, Morata, 1978. Pág.34

³³ Caballero Roberto. La evaluación docente. Cuarto de Máquinas. Nov. 1994. México.pág 62.

Un movimiento hacia la calidad supone una insatisfacción continua con el estado de cosas. Si esa insatisfacción no está presente, se produce lo que se conoce como estropía: tendencia de todos los organismos vivos hacia la muerte. Por tanto, siempre es necesario realizar esfuerzos por mantener los estándares de calidad que han logrado alcanzarse. Y, por lo mismo, hay que hacer esfuerzos redoblados para superarlos.

La falta de constancia se conoce, en la filosofía de la calidad total, como la enfermedad paralizante".³⁴

Ahora bien, el proceso supone progreso, y no hay progreso si se sigue haciendo lo mismo todo el tiempo. Es el proceso el que produce resultados. Por tanto, lo que hay que mejorar es el proceso.

Los procesos están constituidos fundamentalmente de relaciones. En la escuela, las relaciones más importantes son las que se establecen con los beneficiarios y las que guardan entre sí las personas que ahí trabajan.

La mayor parte de los problemas no se encuentran en las personal, sino en el sistema. El sistema es el que favorece un deterioro de las relaciones. Por eso lo que hay que cambiar es el sistema de la institución y de las relaciones que favorece. Desde luego, hay excepciones. Hay personas que no cumplen con los mínimos. Pero en general, no se puede culpar a un maestro aislado por la falta de calidad de una escuela. Ni tampoco podemos pedirle a un maestro aislado que resuelva los problemas que afectan la calidad. Es necesario transformar el sistema, cambiar las relaciones. Y entonces sí, del equipo humano depende la calidad.

Mejorar los procesos significa orientar los esfuerzos a las personas. No es asunto de recursos; es mucho más de actitudes.

La calidad depende de todos los que participan en el proceso, la causa el equipo docente. El director y los maestros tienen que compartir el propósito de mejorar la calidad. Todo proceso de mejoramiento en equipo es un proceso de aprendizaje que enriquece a las personas a la vez que ellas enriquecen el trabajo colectivo.

En este contexto, la palabra clave es el equipo: es éste el que toma decisiones y actúa sobre ellas. Todos adquieren una responsabilidad, y el equipo monitorea y revisa que las decisiones tomadas se cumplan. La participación en equipo mejora la calidad de vida en

³⁴ Schmelkes Sylvia. Op. Cit. Pág 9-10

el trabajo. Las personas se humanizan cuando participan en el mejoramiento del trabajo colectivo.

Implicaciones de la calidad:

- ✓ 1) Se necesita perder el miedo a decir lo que se piensa, y abrirse a reconocer errores y escuchar críticas. La crítica constructiva es necesaria para mejorar el desempeño. Es una fuente privilegiada para mejorar.
- ✓ 2) Es importante valorar la diversidad, no todos piensan igual, y cuando hay diferencias el consenso es verdaderamente valioso.
- ✓ 3) La justicia, implica más que la igualdad. Igualdad significa dar lo mismo a todos, la justicia significa dar más a los que menos tienen.
- ✓ 4) Creer en los alumnos.
- ✓ 5) Compartir.

Argar Alexander³⁵, en su escrito, menciona que, " todo sistema de desarrollo de recursos humanos está fundamentado en una educación básica de calidad, motor de cualquier tentativa seria orientada al desarrollo nacional.

El docente que desee impartir una educación básica de calidad, en un intento por crear personas útiles consigo mismos y con la sociedad, deberán concentrarse en el aspecto académico y moral de la educación".

Valor, fortaleza y seguridad interna es lo que el niño debe desarrollar a través de su interacción con las personas: profesores, compañeros, padres. Es preciso que el estudiante se sienta bien con respecto a él/ella mismo(a). Esto es básico si se han de optimizar los otros aspectos del aprendizaje, las herramientas y los contenidos.

El docente, si desea impartir una educación básica de calidad, debe comprender que el niño de baja estima tiene necesidades especiales que deben ser satisfechas como condición previa al aprendizaje. Por lo tanto, el maestro debería considerar los siguientes puntos adicionales:

1. La responsabilidad al nivel de pares. Es imprescindible que los estudiantes se ayuden unos con otros a desarrollarse. El aprendizaje cooperativo debe entonces concentrarse en el aula de clases. Las competencias deben ser limitadas, no recomendándose su uso en situaciones que involucren aprendizaje intensivo.

³⁵ Argar Alexander. Una educación básica de calidad: La evolución del rol del docente. Proyecto principal de educación en América Latina y el Caribe. UNESCO/OREALC. Santiago, Chile. 1995. Pág 43-45

2. Autosuperación: la atención debería recaer sobre el estudiante individual. Hay que permitir que el niño compita contra su propio puntaje.
3. La operatividad de la enseñanza: es absolutamente necesario dedicar más tiempo a los estudiantes menos capaces y concentrar mayores esfuerzos en el extremo inferior del continuo de aprendizaje.
4. Reflexión: el docente debe tener seriedad de propósito y creer que lo que él/ella hace es importante para sus alumnos. Este sentimiento lo impulsa a motivar a sus alumnos desafiándolos a ser diferentes y, a la vez, los convertirá en seres reflexivos.
5. Intentar desarrollar en el alumno cualidades como la ética deportiva, equidad, veracidad, generosidad y, por sobre todo, empatía.

El logro más grande y más noble a que puede aspirar un maestro, es el ayudar a sus alumnos a creer en ellos mismos, a engendrar confianza, a permitirles tener fe en las posibilidades y en sus habilidades para lograrlo. Solo entonces, la "educación básica de calidad será una realidad".

María de Ibarrola³⁶ menciona que, "la conformación y la transformación de un sistema educativo son procesos sumamente complejos, como puede observarse en el conjunto de medidas que caracterizan las políticas educativas con que en México se decidió encausar la formación integral y básica de las nuevas generaciones de mexicanos frente a los desafíos que depara el siglo XXI. La responsabilidad por la educación queda delimitada por las decisiones que se toman en cuanto a la legislación que la rige; la organización general del sistema educativo, las decisiones curriculares de largo, mediano y corto alcance; las condiciones de trabajo que se instituyen en el ámbito municipal, estatal y nacional; las formas de organización específica del trabajo docente en cada uno de los planteles; el financiamiento que se designan al sistema y a sus unidades; los recursos materiales y didácticos que se ponen a disposición; las formas de evaluación que se establecen y la manera como se dan a conocer los resultados y se utilizan para mejorar el sistema. Se trata de un sistema altamente complejo, conformado por las decisiones que diferentes tipos de actores han ido tomando a lo largo del tiempo".

Las políticas mismas identifican la importancia del magisterio en todos estos procesos. El maestro de educación básica es el vértice de esa serie de decisiones concéntricas respecto del ser humano integral que pretende una sociedad determinada.

³⁶ Ibarrola, María de. Quiénes son nuestros maestros. SNTE. México 1997. Pág. 15.

Al igual que para cualquier empresa humana, la posibilidad del sistema educativo de alcanzar con calidad, eficiencia y eficacia los logros esperados depende en buena medida de la calidad de su personal y de la eficiencia de la organización de éste. A su vez, la posibilidad de elaborar políticas, programas y estrategias pertinentes de desarrollo profesional del magisterio y de organización de su trabajo depende no sólo de los objetivos que se persiguen en la educación nacional, o de la definición conceptual del papel que deberá jugar el magisterio, sino, en el otro extremo, del conocimiento preciso sobre los sujetos que llevarán a cabo esas funciones, es decir, de la congruencia y consistencia entre los procesos propuestos y las exigencias y límites que se derivan de las condiciones reales de los sujetos.

2.2.3 VALORACION DOCENTE

- ✓ ¿Por qué hablamos de calidad, de compromiso en la práctica docente y de la valoración del docente?
- ✓ Estos son 3 aspectos seleccionados y eslabonados que, dándose uno, nos lleva al otro. Si el maestro valora su trabajo y se compromete con él, entonces, se manifiesta en la calidad de su trabajo.
- ✓ La preocupación y el interés constante de buscar siempre las mejores opciones para elevar la calidad de la educación es respuesta del convencimiento de que la educación transforma a las personas. La labor que el docente desarrolla no es una trabajo como otros, es una labor que dará frutos, que dará línea para caminar por la vida, consciente y comprometidamente junto con el desarrollo conjunto de la sociedad.
"Esta calidad de vida depende primordialmente de la calidad del quehacer humano, y en último término, de la calidad de los seres humanos. La riqueza de una nación depende de su gente. Y la función de la educación es crear seres humanos de calidad."³⁷
Condiciones que favorecen la motivación del profesorado:
Como afirman Mauri y Cols, ³⁸ "la fuente básica de la motivación del profesorado es interna, centrada en su habilidad para enseñar bien y contribuir al desarrollo y crecimiento de los estudiantes." Pero asimismo, la motivación del profesorado se encuentra también influida por el contexto de la enseñanza y el ambiente en el que se trabaja. Precisamente, en relación con las características de los ambientes institucionales que promueven una alta implicación, son cinco los factores más importantes:

³⁷ Martínez Deolidia Op. Cit. Pág 77.

³⁸ Mauri, T, Solé, I, Carmen (1993) El currículum en el centro educativo, Barceñba, ICE-Horsori.

- a) Disponer de recursos mínimos adecuados para el trabajo docente. En este sentido, se ha constatado que los recursos son necesarios pero no suficientes para garantizar una elevada motivación pues, cuando existen estos recursos esenciales, otros aspectos no materiales desempeñan un papel fundamental. Una mayor participación nada tiene en principio que hacer con la existencia de unos recursos limitados, pero sí puede favorecer una mejor utilización de éstos.
- b) La existencia de un ambiente escolar integrado propio de aquellos centros en los que subsiste una cierta unidad de propósitos, unas metas definidas y una clara organización, y un sentido colectivo de responsabilidad. Como consecuencia, es imprescindible elevar el nivel de participación y colaboración del conjunto del profesorado con el fin de aunar esfuerzos en el logro de los objetivos marcados. En éste como en los restantes puntos, las técnicas en dirección participativas pueden y deben ser útiles herramientas en manos de personal familiarizado con las mismas.
- c) Un ambiente escolar comunicativo que proporcione numerosas ocasiones, tanto formales como informales, para que los profesores puedan intercambiar sus opiniones y puntos de vista acerca de cómo mejorar sus actuaciones educativas y las condiciones de los centros. No necesariamente la disponibilidad de más tiempo garantiza por sí sola el aumento del grado de comunicación del profesorado, sino que se hace imprescindible la introducción de ciertos procedimientos específicos que tengan por efecto favorecer esta mayor comunicación.
- d) Una orientación en el trabajo tendente a afrontar y resolver problemas más que a ocultarlos, lo que favorece el perfeccionamiento del trabajo educativo y el desarrollo profesional del profesorado. El conflicto positivo, centrado en los problemas y en el modo de solucionarlos, provoca a largo plazo un clima que tiende a tener más posibilidades de alcanzar una calidad más elevada, muy difícil de conseguir cuando los problemas quedan latentes y reaparecen siempre en los momentos más conflictivos. Los métodos de dirección participativa de negociación, una vez más, se pueden convertir en medios capaces de hacer avanzar a la organización por este camino.
- e) En último lugar, los ambientes educativos que estimulan y apoyan las iniciativas del profesorado tienen una notable incidencia en su motivación. No existe mejor medio para fomentar iniciativas que proporcionar mayores oportunidades de participar, seguidas de las acciones adecuadas para la puesta en funcionamiento de dichas iniciativas”.

Buscar la calidad educativa, implica, necesariamente una transformación en actitudes, sentimientos, y pensamientos de parte de los docentes.

"La calidad conduce al mejoramiento de las personas. Lo importante en la calidad es la calidad de las personas. Se trata de que éstas realicen al máximo sus potencialidades, y de que encuentren la posibilidad de vivir valores de compromiso, responsabilidad y solidaridad. Si nos desarrollamos como personas, podremos formar integralmente a nuestros alumnos, en valores tales como:

La identidad, estimulando la participación creativa, reconociendo y valorando la diversidad, fomentando la autoestima.

La libertad responsable y el respeto al bien común, ejerciendo el derecho a elegir, pero conociendo las consecuencias y responsabilizándose por ellas.

La equidad y la justicia.

La solidaridad y el compromiso. Y el valor que cierra todos los anteriores, que es la congruencia".³⁹

Estimular el desempeño de los maestros y abrir las posibilidades de una carrera de vida que con regularidad propicie y valore el mejoramiento de la actividad cotidiana de los maestros es sin duda una política sumamente positiva; evaluar su formación y su desempeño como un requisito indispensable del estímulo, abre las puertas a una amplia y compleja problemática en la que apenas nos introducimos: qué se evalúa, cómo se evalúa, quién evalúa, para qué se evalúa. Conocer las ventajas, las dificultades, los riesgos y las posibilidades de esta evaluación, tanto para los maestros en sí como para la calidad de la educación pública es una prioridad en este momento.

"La creación de la carrera magisterial, dice el profesor Juan Nicolás Callejas, constituye un viejo y acariciado anhelo para encontrar una alternativa, atractiva e interesante, que permitiera impulsar la permanente profesionalización del magisterio, mejorando sus percepciones a través de atractivos estímulos y fortalecer la calidad de los servicios educativos que constituyen nuestra materia de trabajo."⁴⁰

³⁹ Schmelkes Sylvia Op. Cit. Pág 15.

⁴⁰ Argar Alexander Op. Cit. Pág 53

2.3 LA PRACTICA DOCENTE COMO FACTOR IMPORTANTE EN LA TRANSFORMACION DE LA EDUCACION.

La calidad en la educación se puede dirigir hacia la productividad para hacer más con menos y mejor, que se incrementen beneficios, que se utilicen los recursos, etc., pero también se puede hablar de la manera como se administran y se convierten esos recursos en beneficios, así como la forma como se educa, las técnicas de aprendizaje, el desarrollo de una cultura participativa y de un trabajo en equipo, una visión de liderazgo y una búsqueda continua de valores, tanto de la superación de los maestros como de los alumnos, padres de familia y todos los que intervienen en un proceso educativo.

En este capítulo se considera que la construcción de un modelo educativo tiene que considerar a todos dentro de una visión de trabajo en equipo, la excelencia se convierte en la vía o meta final. La calidad en la educación se convierte así no en un fin, sino en un instrumento o manera de hacer las cosas, de administrar los planteles educativos, dirigidos hacia la mejora en las actitudes o comportamientos de las personas que intervienen en los procesos educativos y en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Un centro educativo con calidad establece nuevos conceptos y creencias en cuanto a la manera de enseñar, relacionarse, educar, escribir y leer, dentro del contexto de cómo se comunicuen las personas y de cómo manejen la información.

Para iniciar este proceso de nuevos conceptos y creencias sobre la labor docente, necesitamos formar al maestro como líder, con la capacidad para motivar y provocar cambios con rumbo a la excelencia, con la capacidad de comunicarse con los demás sin maltratar a las personas, de aprender a través de los demás, de desarrollar sus habilidades para hacer crecer a la gente, de ser un entrenador del desarrollo humano, un verdadero líder, capaz de alentar a sus alumnos y aprender de ellos. El maestro tiene que partir del principio de la humanidad por aprender y aprender que su capacidad de hacer en los demás, dependerá de que mejore su habilidad cada día.

2.3.1 La practica docente.

La profesión de maestro exige una constante revisión y actualización. El maestro inicia su formación en la normal o en la universidad y no la termina sino hasta que concluye su ejercicio profesional. Cada escuela debería ser un equipo técnico que se preocupara por ayudarse mutuamente a superar los problemas educativos que se presentan todos los días. La profesión de maestro es también un proceso, cuya evolución iniciamos el día en que nos enfrentamos por primera vez a un grupo del que somos responsables.

"La autocrítica, el deseo de superación, las necesidades de adaptar nuestra labor educativa a los distintos alumnos, con sus singularidades y características específicas, y el saber aprovechar cada evento que interesa a los niños, no se aprenden "de golpe". El maestro que quiere ser tal, aprenderá cada día y a cada momento."⁴¹

Para Sylvia Schmelkes⁴², un estímulo permanente a la personalidad que ayuda a mantener la salud mental del maestro es el reconocimiento de su éxito en la actividad cotidiana.

Pero ¿Qué es un éxito? ¿Cómo puede valorarse y reconocerse?

Se podría decir que el mayor éxito del maestro es el alumno y los logros que éste obtiene día con día son gracias a éste. Sin embargo este éxito no se nota inmediatamente y muy pocas veces es valorado por la autoridad laboral y menos aún convertido en estímulo económico.

El reconocimiento afectivo y moral es el más frecuente. Pero para muchos maestros no es suficiente para satisfacer sus necesidades de autoestima. La presión y la exigencia burocrática inmediata o la desconexión y desarticulación que existe entre la autoridad y el maestro son fuente de conflicto que afecta la autovaloración del docente y el modo en que aprecia lo que produce."

Aun cuando el maestro ha crecido intelectualmente, está más informado y es más crítico en el análisis de la realidad y del mundo que está más allá del horizonte escolar, su formación y su competencia continúan sin ser valoradas. La escuela sigue al margen del desarrollo científico - técnico y de la sociedad. Esta situación quizás cambiaría si se eliminaran los factores negativos y las limitantes que existen para el buen desarrollo de la personalidad docente. Si bien es cierto que el maestro ha crecido intelectualmente,

⁴¹ Gómez Palacio Margarita. El niño y sus primeros años en la escuela. S.E.P. Biblioteca de actualización del maestro. 1995. Pág. 76

⁴² Schmelkes, Sylvia. Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas. S.E.P. México 1992. Pág. 32.

también es cierto que es mayor el número de maestros que permanecen aislados por falta de información y conocimiento de los avances científicos, tecnológicos e históricos actualizados. Y eso en consecuencia afecta tanto su trabajo como su salud.

Una persona que no está orgullosa del trabajo que realiza, se ausenta, llega tarde, se cambia de trabajo o de escuela frecuentemente. La filosofía de la calidad supone que esto sucede como consecuencia de una mala supervisión y de una mala gestión de la organización. Cuando supervisión y gestión no se conciben como funciones en lo fundamental de apoyo al buen desempeño del trabajo, suelen suceder fenómenos muy tristes. Los trabajadores pierden el interés por hacer las cosas bien. Así, por ejemplo, si una maestra tiene entusiasmo por su trabajo y se esfuerza por hacerlo lo mejor posible, pero se encuentra en una escuela donde trabajar bien no es la norma, pronto tendrá problema con sus colegas.

A la vez, se dará cuenta que sus alumnos cuando lleguen al tercer grado, se enfrentarán a un proceso de enseñanza irregular y deficiente y perderán gran parte de lo que ella ha logrado en ellos. A esto se añade el hecho de que el director no tiene interés por lo que ella lleva a cabo dentro del salón de clases. Mientras no le ocasione problemas simplemente la deja en paz.

El supervisor, por su parte cuando visita la escuela, habla con el director para revisar los concentrados de los datos que debe llenar, donde se indica cuantos alumnos tiene cada maestro, cuáles son sus edades, cuantos son hombres y cuantas mujeres, etc., si acaso saluda a la maestra, no pasa de esto. No le pregunta sobre sus problemas pedagógicos, no le brinda sugerencias ni apoyos específicos. En estas condiciones esta maestra, por más buena que sea, por más entusiasmo que tenga por trabajar, pronto va a perder ese interés y ese entusiasmo y va a empezar a comportarse de norma muy parecida a la de su escuela: Parecida a la forma como se comportan los demás maestros. Pronto pedirá su cambio.

Por el contrario, cuando una persona se siente importante en un trabajo, hará todos los esfuerzos por quedarse en él. Se sentirá importante si puede sentirse orgulloso de su trabajo y puede colaborar en mejorar la calidad de su organización. Pongamos a esa misma maestra de segundo grado en una escuela en la que en general todos los maestros procuran hacer lo mejor que se puede. Se reúnen con frecuencia y discuten a menudo sobre las necesidades de sus alumnos y las condiciones de los padres de familia. Tienen seminarios de estudio para aprender juntos y hacer las cosas mejor. La maestra dice abiertamente lo que no le parece, hace críticas sobre el funcionamiento de la escuela

y hace sugerencias sobre como solucionar los problemas. Para su sorpresa, encuentra que esas críticas y las sugerencias no solo son bien recibidas sino que se le agradece el que las plantee.

El director participa también en estos seminarios, los estimula y alienta, pide libros prestados que pueden ayudar a iluminar el tema, se consiguen que un amigo con una experiencia interesante en la enseñanza de las matemáticas les venga a dar una plática.

Planean en equipo como mejorar los resultados de aprendizaje entre sus alumnos. Juntos revisan lo que van haciendo, discuten los problemas, apoyan en la solución. Entre sí los maestros se ayudan mutuamente, se pasan pistas elaboran proyectos conjuntos. Muchos de ellos siguen las sugerencias que la maestra proporcionó en sus propios espacios de trabajo. El director está muy atento a lo que sucede y cuando las cosas van bien, lo reconoce abiertamente. Tiene cuidado de establecer claras las reglas del juego, y es congruente con ellas procurando que se cumplan aunque tenga que ser enérgico, en general, sin embargo, el clima de trabajo en la escuela es armonioso y de colaboración, los alumnos se entusiasman con el aprendizaje, los padres de familia se muestran interesados y pierden el miedo de acercarse a la escuela y preguntar sobre sus hijos. La maestra deriva cada día mayores satisfacciones de su trabajo, de su relación con los alumnos y de su relación con los colegas. Esta maestra se da cuenta de que en ese año ha aprendido mucho, quizá más de todo lo que aprendió en la normal. Reconoce que en la escuela se están aprovechando sus conocimientos y sus habilidades, inclusive conocimientos y habilidades que no sabía que tenía. Se siente orgullosa de su trabajo. No pediría su cambio, por el contrario al año siguiente participará con muchas más energías.

El problema de la calidad, en términos generales no reside en los docentes, sino en el sistema con el que opera la escuela. Sin embargo, también en el ejemplo anterior se ve con toda claridad cómo del equipo de docentes sí depende la solución, siempre y cuando este equipo sea capaz de modificar el sistema.

Cuando el equipo de docentes encabezado por su director se da a la tarea de modificar el sistema y de mejorar los procesos para alcanzar mejores resultados atendiendo las necesidades de los alumnos, estos docentes participantes se desarrollan como personas. Esto es así porque está mejorando la calidad de vida en su trabajo al que le dedican una parte muy importante de su vida. Llegan a reconocer que la calidad de su vida merece ser mejorada en forma constante.

Por eso la filosofía de la calidad está orientada a las personas y dirigida a sus esfuerzos. Tiene especial atención en los factores actitudinales que son manifestaciones de los valores que impulsan a mejorar por el bien de todos.

Lo importante en la calidad es la calidad de las personas.

La calidad de las personas es la primera preocupación de la filosofía de la calidad. Un sistema en el que se persigue la calidad se preocupará porque las personas desarrollen al máximo sus potencialidades.

Lo más importante es la posibilidad de vivir los valores del compromiso, la responsabilidad y la solidaridad.

Las personas se desarrollan como tales cuando son capaces de crecer integralmente. Es necesario para desarrollarse, tener conocimientos, gozar de una calidad de vida digna, ser respetados y aceptados. Pero quizá más importante que todo lo anterior, el proceso de desarrollo personal se encuentra en el descubrimiento del sentido de la vida que procede fundamentalmente de demostrarse a sí mismo la capacidad de transformar la realidad en el sentido en que uno cree que debe ser transformada y, de manera, igualmente importante, en hacerlo en forma congruente con los valores que uno quiere ver reflejados en esa realidad que contribuye a transformar.

"El mejoramiento afectivo genera una verdadera satisfacción en la vida."

Nosotros como docentes nos vemos fortalecidos en nuestra identidad, nos reconocemos como parte de una escuela, nos llegamos a sentir parte de ella, porque en parte es creación nuestra. Pero también adquirimos identidad profesional, porque desarrollamos nuestra capacidad como docentes.

Para el logro de la identidad se considera clave la existencia de oportunidades al menos de tres tipos:

- a) La participación creativa. Las oportunidades de expresión, de propuesta, de creación, de toma de decisiones, de opinión, son indispensables para la construcción del sujeto. Son la base para el tránsito de la heteronomía a la autonomía, que es el proceso evolutivo a la base del logro de identidad.
- b) La diversidad. El enfrentarse al otro y a los otros, como diferentes y propios, constituyen el yo identificado. Por tanto, las oportunidades que sea capaz de brindar la escuela de interacción con alumnos diferentes, de otras edades, con maestros diferentes, con alumnos de otras escuelas, con personas de la comunidad, con la comprensión de otras realidades, otras culturas, otros momentos históricos, son invaluable en la construcción de la identidad personal y social. Cada vez es más

aceptado el valor pedagógico de los grupos heterogéneos en la escuela, y detrás de ello está juntamente el logro de esta identidad.

- c) La autoestima. Autoestima e identidad son indisolubles. Sin embargo la primera es más frágil que la segunda y su fragilidad la afecta. Por tanto, la escuela debe brindar amplias oportunidades para la construcción de una autoestima en todos los niños, mediante el apoyo en la comprensión de las diferencias individuales y la posibilidad de múltiples expresiones, aprovechando los talentos individuales. Pero también la escuela a través de múltiples mecanismos, debe convertirse en vigilante expreso de los procesos de interrelación – entre maestros y alumnos y entre pares – que amenazan la autoestima.

De enorme trascendencia en el terreno de la identidad, el respeto y la autoestima está el conocimiento, reconocimiento y consistencia en las interacciones de las igualdades esenciales y las diferencias constitutivas entre los sexos.

2.3.2 La solidaridad y el compromiso en la transformación de la educación.

Sin solidaridad no es posible emprender un proceso de mejoramiento de la calidad. Eso es así porque la calidad está en los procesos, y en los procesos participamos todos. Por su parte el compromiso es el supuesto de todo proceso de mejoramiento de la calidad. Quien no se compromete con un proceso continuo de mejoramiento, no se podrá atribuir jamás mejores resultados.

La solidaridad tiene que ver con la identidad colectiva – de grupo, de unidad escolar, de comunidad – pero también con las manifestaciones de la voluntad de apoyar a quienes lo necesitan. La preocupación colectiva por los procesos grupales al parecer, se estimula en la medida en que plantean los objetivos escolares como objetivos, no del logro de cada individuo, sino del grupo. De esta forma, se puede generar un proceso de responsabilidad colectiva por los logros comunes, lo que brinda oportunidades muy interesantes de compromisos individuales de apoyo a aquellos que, por alguna razón, tienen peligro de rezagarse respecto a los logros del grupo.

Así se puede observar cómo, al participar en un proceso de mejoramiento continuo de la calidad nos desarrollamos integralmente como personas y seremos capaces de formar

personas íntegras. Quizá en esto estriba el valor esperanzador fundamental de la filosofía de la calidad total, que parte de creer en la persona y termina por desarrollar a la persona. El trabajo constante, destinado a proporcionar a los maestros las concepciones teóricas que van emanando de las investigaciones hechas en diferentes partes del mundo, constituye una de las bases más firmes para la reconstrucción de las concepciones teóricas del maestro y para la generación de una práctica pedagógica estimulante y significativa para los alumnos. Sin embargo, la incorporación e integración de tales aportes depende, en gran medida, de cierta disposición o actitud mental abierta que permite: a) La posibilidad de analizar y ver los mismos fenómenos desde "nuevos" o "diferentes" enfoques, es decir, desde nuevos paradigmas, y b) los intentos constantes para lograr un desempeño docente creativo, sin limitaciones, que surja como resultado de esta nueva concepción paradigmática, revalorando su práctica docente como un trabajo intelectual.⁴³

En el medio complejo, singular cambiante e imprevisible de los intercambios sociales en el clima evaluador del aula, facilitar los procesos de comprensión de la realidad natural, social e individual es una compleja práctica social. El profesor no puede ser concebido como un simple técnico que aplica rutinas preestablecidas a problemas estandarizados como el mejor modo de orientar racionalmente su práctica. "La intervención del profesor, al igual que ocurre con cualquier otra práctica social es para Elliot⁴⁴ un auténtico proceso de investigación. Diagnosticar los diferentes estados y movimientos de la compleja vida del aula, desde la perspectiva desde quienes intervienen en ella, elaborar, experimentar, evaluar y redefinir los modos de intervención en virtud de los principios educativos que justifican y validan la práctica y de la propia evolución individual y colectiva de los alumnos, es claramente un proceso de investigación en el medio natural.

Para estas prácticas sociales que no tienen consecuencias estrictamente predecibles y cuyos resultados no pueden establecerse con claridad por estar abiertos a la creación individual y colectiva, Elliot propone la deliberación como método más racional de intervención. "Mediante la reflexión y el diálogo es posible progresar en el desarrollo de formas comparativas de comprensión de los conceptos éticos y de los dilemas contradictorios de la práctica".

Utilizando el proceso de deliberación, el profesor desarrolla su conocimiento práctico sobre las situaciones educativas en el aula superando a la vez, tanto las deficiencias del conocimiento profesional tácito acumulado a lo largo de la experiencia tradicional no

⁴³ Schmelkes, Sylvia Op. Cit. Pág 52

⁴⁴ Jhon Elliott, La investigación - acción en educación. Madrid, Morata, 1990. Pág.16-18

sometida a la reflexión y contrastes sistemáticos, como la irrelevancia del conocimiento académico descontextualizado, incapaz de salvar el abismo entre la teoría y la práctica.

Así el conocimiento relevante para orientar la práctica del docente en la vida cambiante e incierta del aula, cuando se propone facilitar el desarrollo de la comprensión en sus alumnos, surge y se genera en la reflexión sobre las características y procesos de su propia práctica, en todas las dimensiones de su amplia acepción: diseño, desarrollo y evaluación. No obstante, como afirma Elliot, "el profesor que desarrolla sus teorías a partir únicamente de la reflexión sobre la experiencia, dejando de lado las reflexiones pasadas y presentes de los demás, acaba inventando la rueda.

El conocimiento científico y cultural acumulado en la historia de la humanidad en general y de la profesión en particular, es un instrumento imprescindible para apoyar la reflexión de los profesores, no para sustituirla. Por ello, Elliot enfatiza la necesidad de pasar de la reflexión individual a la reflexión cooperativa, para llegar a desarrollar conocimientos prácticos compartidos que emergen de la reflexión, el diálogo y el contraste permanente. Es evidente que las prácticas sociales manifiestan una clara tendencia a encasillarse en procesos rutinarios y que el carácter institucional de la práctica educativa restringe las posibilidades del contraste crítico y del diálogo enriquecedor.

Así considerada la práctica profesional del docente es un proceso de acción y de reflexión cooperativa, de indagación y experimentación donde el profesor aprende al enseñar, y enseña porque aprende, interviene para facilitar y no imponer ni sustituir la comprensión de los alumnos y al reflexionar sobre su intervención ejerce y desarrolla su propia comprensión. Los centros educativos se transforman así en centros de desarrollo profesional del docente donde la práctica se convierte en el eje de contraste de principios, hipótesis y teorías en el escenario adecuado para la elaboración y experimentación del currículum, para el progreso de la teoría relevante y para la transformación asumida de la práctica"⁴⁵

Dado que el maestro es a la vez el principal recurso para las innovaciones en el proceso educativo y la fuente principal de las resistencias, conviene profundizar en las características humanas, profesionales, gremiales y culturales en cuanto puede favorecer u obstaculizar las innovaciones. Suelen mencionarse como características positivas: su ingeniosidad, su habilidad para encontrar un sistema propio de enseñanza, su compromiso con los alumnos o la confianza que le inspiren las experiencias probadas por otros colegas. En cambio como características negativas: su búsqueda de seguridad

⁴⁵ Ibid pág 20

(que a veces lo lleva hasta la angustia y el temor), la cultura autoritaria en que ha vivido y ha sido formado, su sentido de dependencia, su concepto de orden y otras.

El análisis de estas características en el contexto concreto de cada estado o región es sumamente importante para diseñar o promover innovaciones, pues de los docentes dependerá finalmente que el sistema escolar se abra a los cambios.

Cesar Coll,⁴⁶ aporta algunas reflexiones, y también formula algunas propuestas, sobre el análisis de la práctica educativa. Menciona que el análisis de la práctica educativa, es decir, el intento de descubrir, explicar y comprender lo que sucede efectivamente cuando se diseña, planifican y se llevan a cabo unas determinadas actividades de enseñanza y aprendizaje en las aulas y en los centros escolares, constituye en el momento actual una vía privilegiada para seguir avanzando hacia una mejor conceptualización de los procesos educativos formales.

Es necesario, disponer de informaciones precisas sobre cómo los profesores pueden contribuir con su acción educativa a que los alumnos aprendan más y mejor.

Por una serie de circunstancias relacionadas con el desarrollo histórico de la psicología como disciplina científica, la concepción constructivista ha prestado atención sobre todo a los procesos individuales del aprendizaje escolar ignorando e incluso en ocasiones despreciando totalmente, el hecho de que estos procesos tienen lugar por definición en un contexto interpersonal y que, en consecuencia, no podremos llegar a ofrecer una explicación detallada, plausible, rigurosa, empíricamente fundamental y útil de cómo aprenden los alumnos en la escuela si no analizamos los procesos de aprendizaje en estrecha relación con los procesos de enseñanza con los que están interconectados.

Urge repensar la explicación constructivista desde la plataforma que supone aceptar con todas sus consecuencias que, al menos en la escuela, el aprendizaje y la enseñanza conforman una unidad indisoluble.

Necesitamos instrumentos conceptuales y metodológicos que faciliten la lectura y la interpretación de la práctica educativa; sin ellos la reflexión en y sobre la acción docente está condenada a moverse fundamentalmente en el terreno de las intuiciones.

Nuestro centro de interés se ha desplazado del curriculum prescrito al curriculum en acción; del intento de elaborar propuestas curriculares coherentes, rigurosas y viable al intento de comprender qué sucede en las aulas cuando estas propuestas se convierten en experiencias educativas para los alumnos y en actividad docente para los profesores; de

⁴⁶ Coll Salvador Cesar. Ponencia del Seminario Internacional: Tecnología Educativa en el Contexto Latinoamericano. ILCE. México. Feb. 1994, pág 52.

la preocupación por articular un modelo de toma de decisiones relativas al qué, cómo y cuándo enseñar y evaluar, presidido por la finalidad de promover el aprendizaje significativo en los alumnos, a la preocupación por entender cuándo, cómo y bajo qué circunstancias éstos llevan a cabo aprendizajes verdaderamente significativos en las aulas.

El desplazamiento de nuestro centro de interés hacia lo que sucede efectivamente en el aula, hacia el análisis de la práctica educativa, tiene su origen en la toma de conciencia de una serie de lagunas respecto a nuestra conceptualización de los procesos educativos en general, y de los procesos escolares de enseñanza y aprendizaje en particular.

Pero estas lagunas son la manifestación de una carencia más general que se puede resumir en una sola frase: carecemos, todavía hoy, de una auténtica teoría de la práctica educativa.

Vygotski⁴⁷ menciona que "las interacciones entre iguales centradas en el contenido intelectual, exige una tarea mutua, en la cual los compañeros trabajan juntos para producir algo que ninguno habría podido producir por su cuenta".

Perret -Clermont ⁴⁸, llega a la conclusión de que "la interacción entre compañeros aumenta el desarrollo del razonamiento lógico a través de un proceso de reorganización cognitiva activa inducida por el conflicto cognitivo".

Dos investigadores rusos, Lomoy y Kolitsova⁴⁹, han llegado a conclusiones similares: "que la interacción entre compañeros ayuda a mejorar el conocimiento individual e integra una variedad de perspectivas relativas a un problema, y que este proceso de coordinación, produce unos resultados intelectuales superiores.

Sólo existe una evidencia anecdótica para apoyar la hipótesis de que la interacción entre compañeros puede mejorar la realización intelectual personal, porque obliga a los individuos a reconocer y coordinar perspectivas conflictivas sobre un problema."

Para comprobar esta hipótesis, sería necesario examinar el proceso de coordinación social que se produce durante la solución del problema con el fin de aislar las condiciones sociales más responsables del crecimiento cognitivo. Por ejemplo, se podrían observar las interacciones que se producen mientras el grupo trabaja con el fin de diferenciar aquellos grupos en los cuales los miembros trabajan en estrecha relación e intentan coordinar frecuentemente sus perspectivas, de aquellos en los cuales los miembros trabajan en gran parte por su cuenta.

⁴⁷ Vygotski, L.S. Perspectivas vygotskianas en la educación: el valor cognitivo de la interacción entre iguales. Nueva York : Cambridge University Press, 1984. Pág. 120 – 132.

⁴⁸ Ibid pág 97.

⁴⁹ Ibid pág 104-105

La comunicación aparece como el camino y el obstáculo en el proceso que conduce a esa autorrealización en la enseñanza. Abraham A.⁵⁰ y Amiel – Lebrige⁵¹ coinciden en la importancia de la comunicación como vehículo de la autorrealización del profesor, compartiendo sus problemas para no acumularlos, expresando sus dificultades y limitaciones para intercambiar experiencias, ideas y consejos con sus colegas con los demás agentes de la comunidad escolar. El aislamiento aparece en estos estudios como la característica común más sobresaliente de los profesores seriamente afectados por el malestar docente. El aislamiento lleva a la acumulación de problemas sin resolver y favorece la aparición de otros de los obstáculos más importantes para autorrealización del profesor: La inhibición y la rutina.

La autorrealización del profesor supone, necesariamente, la innovación educativa, y ésta es prácticamente imposible sin comunicación con los colegas.

Por todo esto, la formación permanente del profesorado debe suponer la constante disponibilidad de una red de comunicación, que no debe reducirse al ámbito de los contenidos académicos sino, además, incluir también los problemas metodológicos, organizativos, personales y sociales que continuamente, se entremezclan con las situaciones de enseñanza. La innovación educativa va siempre unida a la presencia de equipos de trabajo; a profesores que, aunque trabajen individualmente, ponen en común con otros colegas sus éxitos y sus dificultades, adaptando y mejorando continuamente, en esta comunicación, métodos, objetivos y contenidos. Tiene una gran fuerza para modificar la práctica de la enseñanza el tomar contacto con otros profesores que ya la están innovando, y comprobar por uno mismo que la renovación pedagógica existe y que produce materiales escolares y nuevas relaciones entre profesores y alumnos.

La metodología de grupo de autoaprendizaje descrita por Abraham⁵², debería utilizarse ampliamente, como parte integrante de la formación continua del profesorado, con el fin de abrir nuevos canales de comunicación que eviten la acumulación de tensiones y que ofrezcan al profesor en ejercicio la posibilidad de compartir, a un nivel relacional y humano, las respuestas que están dando otros colegas a sus mismos problemas.

Por tanto para hacer frente de forma efectiva al malestar docente, donde hay que actuar prioritariamente es sobre sus condiciones de trabajo y sobre el apoyo que el profesor recibe para realizarlo.

⁵⁰ Breuse E. Op. Cit. Pág 34

⁵¹ Blase J. J. Op. Cit. Pág 69

⁵² Abraham. A. Op. Cit. Pág 54.

CAPITULO 3

PROPUESTA

3.1 JUSTIFICACION

Dos planteamientos diferentes en la presentación de posibles soluciones son:

En primer lugar, hacer un planteamiento preventivo, que partiendo de las deficiencias y lagunas constatadas en el período de formación inicial de los futuros profesores, rectifique e incorpore nuevos modelos de formación. Ha cambiado el rol del profesor, se han constatado profundas modificaciones en el contexto social y en las relaciones interpersonales, se debe replantear el periodo de formación inicial buscando una mayor adecuación a los nuevos imperativos y problemas de la enseñanza. De no llevarse a cabo una modificación preventiva se corre el riesgo de aumentar, con cada generación de nuevos enseñantes, el número de profesores desconcertados al encontrar, en su primer año de ejercicio profesional, que la realidad práctica de la enseñanza es un mundo totalmente desconocido para ellos y que carecen de los recursos suficientes para dominarlo.

En segundo lugar es conveniente articular estructuras de ayuda para el profesorado en ejercicio. Para estos profesores que aún no han logrado una vía de actuación práctica lo suficientemente coherente como para evitar fluctuaciones y contradicciones en su estilo docente. Para estos profesores que, reconociendo su falta de recursos para dominar las situaciones de enseñanza, han utilizado la inhibición y la rutina como medio para atenuar su implicación personal ante problemas que se les escapan. Estructuras de ayuda para esos profesores a los que su deseo de mejorar la enseñanza, incluso en el campo de batallas perdidas, les lleva a una hiperactividad innecesaria; personal y socialmente antieconómica; productora de ansiedad mientras dura la ilusión de la utopía y generadora de depresión cuando se descubre lo inútil del enorme esfuerzo desarrollado. También los profesores deben asimilar las profundas transformaciones que se han producido en la enseñanza, el aula y el contexto social que la rodea, adaptando consecuentemente sus estilos docentes y el papel que van a desempeñar.

Wall ⁵³ encargado por la Unesco de diversos estudios educativos, señala la importancia de aplicar algún tipo de prueba referida a la personalidad de los aspirantes a profesor, con el fin de evitar el acceso a la profesión docente de personas desequilibradas, cuya fragilidad les expone tanto a un fracaso cierto en la relación educativa, como a la

posibilidad de multiplicar sus problemas, produciendo efectos psicológicos negativos sobre sus alumnos.

La petición de madurez ha venido vinculándose desde ya hace tiempo a los requisitos indispensables para el ejercicio de la docencia. "Es lícito suponer que nadie puede ser un formador de hombres, si no ha sido antes un formador capaz y diligente de sí mismo". El educador necesita cualidades que no se basan en la inteligencia, la importancia que tiene la capacidad del profesor para establecer unas relaciones interpersonales positivas con sus alumnos, en tanto que de éstas depende, en gran medida, el clima que se produzca en clase y la buena organización del trabajo de sus alumnos".⁵⁴

Conocerse a sí mismo es la primera regla para el buen dominio de la clase. Ya que el profesor está fuertemente implicado con las personalidades de sus alumnos, necesita tener una clara comprensión de sí mismo, sus necesidades, sus ansiedades y su estilo personal de expresarse y relacionarse con otros.

Al tomar en cuenta que el camino hacia la calidad es la investigación, el trabajo en grupo nos facilita este acceso, ya que el trabajo en grupo es un espacio privilegiado en la construcción de conocimientos socialmente significativos y una experiencia en pequeña escala de la importancia e implicaciones de la organización entre maestros, en torno a un proyecto educativo compartido.

Es también un medio para contrarrestar las condiciones de aislamiento en que se desarrolla muchas veces la labor docente. Este proceso paulatino de aprendizaje para la organización, a través de la participación, prepara y apoya iniciativas a escalas más amplias, tendientes a promover una organización más democrática en los procesos educativos.

La propuesta de este trabajo es:

- 1.- Abrir la comunicación, el intercambio y la reflexión durante el ciclo escolar; aplicando por un lado, dentro de cada junta de Consejo Técnico Consultivo, una dinámica de grupo, que nos lleve a la reflexión sobre la práctica docente, tomada de la propuesta del Centro de Estudios Educativos (C.E.E.), para lograr dicho objetivo.
- 2.- Por otro lado, abrir un espacio de comunicación directa entre la dirección y el docente, quienes durante todo el año, estarán expuestos a diversas situaciones que favorecen u obstaculizan su desempeño docente.

⁵⁴ Wall, W:D: 1959. Educación y salud mental, París, Unesco.

3.- Y finalmente, mantener durante el año, actitudes y actividades de reconocimiento social para la labor docente así como llevar a cabo propuestas que los mismos docentes hagan para mejorar la dinámica escolar y la relación maestro, padres de familia, dirección, alumnos.

3.2 REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN PARTICIPATIVA APLICADA AL MEJORAMIENTO DE LA PRACTICA DOCENTE (C.E.E.)

Este cuaderno de trabajo es el resultado de una serie de experiencias con maestros, organizada por el Centro de Estudios Educativos (C:E:E) a lo largo de tres años. Dichas reuniones se llevaron a cabo en forma de talleres, en los que se trato de explorar, junto con los maestros, una metodología de trabajo a partir de la cual el maestro puede mejorar continuamente su trabajo.

El propósito es, por un lado, devolver los materiales de trabajo que favorecieron la reflexión y el enriquecimiento mutuo entre maestros que trabajan en distintas regiones del país que hicieron posible la realización de este programa de formación. Y por otro lado se pretende facilitar a cualquier escuela o grupo independiente de docentes este método de trabajo, con el objetivo de que le sirva como base para revisar en grupo – ya sea por escuela o en equipos interescolares - su tarea educativa de cara a los grandes retos que la realidad plantea a la escuela.

La afirmación central que se ha querido probar y comunicar, sobre la formación de maestros en ejercicio, consiste en aceptar que el maestro tiene un papel central en la transformación de la educación. Se puede decir, que si bien el esfuerzo y decisión de cada maestro como individuo o como grupo no es el factor único que garantice el cambio que necesita nuestro sistema educativo, sí es un factor indispensable sin el cual otro tipo de iniciativa tiene muy poco alcance.

Además en este trabajo se considera a la investigación participativa como un método de trabajo estratégico en el proceso individual y grupal de formación de maestros, dadas las posibilidades que ofrece como medio de aprender a aprender y, sobre todo, de aprender trabajando en equipo.

El propósito de este trabajo es colaborar de alguna manera al mejoramiento del trabajo docente.

⁵⁴ Ibid pág 16.

3.3 APLICACION

TRABAJO REALIZADO DURANTE UN CICLO ESCOLAR

Con base en todo el estudio teórico presentado en este trabajo, se decide llevar a cabo un trabajo muy concreto con el personal docente del Centro Educativo ITZÁ, tomando la propuesta del Centro de Estudios Educativos. "Más allá del salón de clases"⁵⁵ – La investigación participativa aplicada al mejoramiento de la práctica docente. -, la cual cubre en gran medida el objetivo de la formación de los maestros encaminada a mejorar la calidad de la educación.

Esta propuesta que es de autocapacitación, basada en la reflexión individual y grupal de la práctica docente; la cual toma en cuenta todas las relaciones que se establecen durante el desarrollo de su trabajo. Estas con:

- La relación con la historia personal del maestro, el conjunto de intereses y motivaciones, su experiencia particular, a partir de su trayectoria biográfica, familiar, cultura, escolar y profesional.
- La relación con la institución, y las relaciones laborales que su trabajo implica.
- Las relaciones con los distintos miembros de la escuela, alumnos, maestros, padres de familia y otros.
- Con la sociedad y las repercusiones que tendrá su trabajo docente en la sociedad.
- Con las relaciones que lo involucran directamente con el proceso de enseñanza – aprendizaje, se refiere a la forma que el maestro concreta el proceso educativo.
- Esta relación tiene que ver con el conjunto de conceptos y creencias, convicciones e ideologías que forman el código de valores del maestro.
- Y finalmente la relación pedagógica, que es la concepción que el maestro tenga de su función como educador y de la forma como diariamente la practica.

Esta última forma de relación que establece el maestro, es muy importante, ya que puede convertirse en una relación opresora, de dominio e imposición del maestro hacia sus alumnos; o en una relación de respeto y apoyo mutuo en el proceso de desarrollo personal, tanto de maestros como de alumnos.

⁵⁵ Fierro Cecilia, Rosas Lesvia, ForToul Bertha. "Más allá del salón de clases. Centro de Estudios Educativos" México 1989. Pág 7 y 8

Se tomó para la Reflexión sobre la práctica, elementos de la investigación participativa, ya que nos permitió observar detenidamente nuestra práctica educativa, lo que sucedía cotidianamente y poder reflexionar sobre esto.

Las actividades que se realizaron corresponden a 3 aspectos. Reflexión sobre la:

- A) Dimensión Personal
- B) Práctica Docente
- C) Dimensión Institucional

La idea de aplicar alguna de estas actividades propuestas, fue llevar a los docentes a la reflexión, al análisis y a la investigación de su práctica y sobre todo del papel que desempeña cada uno, aspectos que pudieron dar respuesta al objetivo planteado dentro de este trabajo.

Como se mencionó también, estas dinámicas se llevaron a cabo dentro de cada una de las juntas técnicas

En un primer momento, el trabajo consistió en reflexionar sobre lo que se hacía, la forma en que se trabajaba, las áreas o dimensiones del trabajo que ha resultado más gratificante, las más conflictivas, etc.

Se aprovechó el trabajo personal, así como algunos momentos de trabajo en equipo.

El trabajo se inició explicando en la primera junta técnica del año, a los docentes el espíritu del proyecto, esto es, la importancia de la reflexión personal, del diálogo, del trabajo grupal, de la sinceridad en las opiniones y de los deseos de superación y mejoras en la dinámica escolar.

Las primeras actividades abrieron la reflexión personal y el intercambio de opiniones, sobre lo que se piensa en general del trabajo docente, a partir de lo que se ha vivido durante la experiencia docente.

A) Dimensión Personal

Con la serie de dinámicas que se trabajaron en esta dimensión se consideró al maestro como ser humano, con una historia personal, una serie de capacidades y limitaciones, un conjunto de intereses y motivaciones y una experiencia particular a partir de su trayectoria biográfica familiar, cultural, escolar y profesional.

Actividad 1 Ser maestro

Contenido:

El magisterio como profesión, sus implicaciones y las distintas formas de concebir la docencia.

Objetivo:

Favorecer el trabajo personal de reflexión sobre la docencia como profesión, así como el primer intercambio de opiniones en el grupo.

Desarrollo:

Cada maestro elaboró un ensayo libremente expresando su opinión, ideas y/o sentimientos sobre el ser maestro. Una vez terminado el trabajo personal se compartió leyendo cada uno lo que habían escrito, se fue anotando en una cartulina y al final se hizo un análisis grupal de las distintas percepciones reflejadas: ¿Cuáles son las diversas formas en que entendemos y vivimos el ser maestro?. Se distinguieron aquellos aspectos positivos que expresaban una realidad. Finalmente, se resumió sobre las imágenes de maestro que se han formado a partir de la experiencia.

Tiempo que se llevó: 1 hora.

Ser maestro significa:

- Tener un don
- Asumir una gran responsabilidad.
- Tener facilidad para enseñar a otras personas
- Es una vocación
- Es la profesión que no estudié pero que he elegido por las grandes satisfacciones que deja al final del trabajo.
- Permitirse aprender junto con los niños.
- Ser un artista, que modela una obra de arte con esmero, dedicación, paciencia, constancia y sabiduría.
- Es tener un fuerte compromiso de ser un ejemplo para los alumnos.
- Es saber dar sin esperar mucho a cambio.

En esta dinámica los docentes se permitieron explicar cada uno de sus puntos de vista, manifestando con esto su percepción y su sentir hacia su profesión, proyectando con

estas opiniones que el concepto de maestro que predomina es el humano, el que asume un papel de redentor aceptando una gran responsabilidad, como es la educación y formación de los niños. En ningún momento se mencionó sobre la trascendencia social de su trabajo, como transformadora y mucho menos de la importancia que socialmente tiene su trabajo, sin embargo en la reflexión final se hizo énfasis en estos últimos aspectos resaltando la labor del maestro sin llegar a ser casi mártir, valorar el trabajo y la persona del maestro, su importancia individual y en grupo, las grandes capacidades con las que cuenta el maestro y las altas expectativas que en él se deberán de tener por la influencia formativa con la que cada uno cuenta.

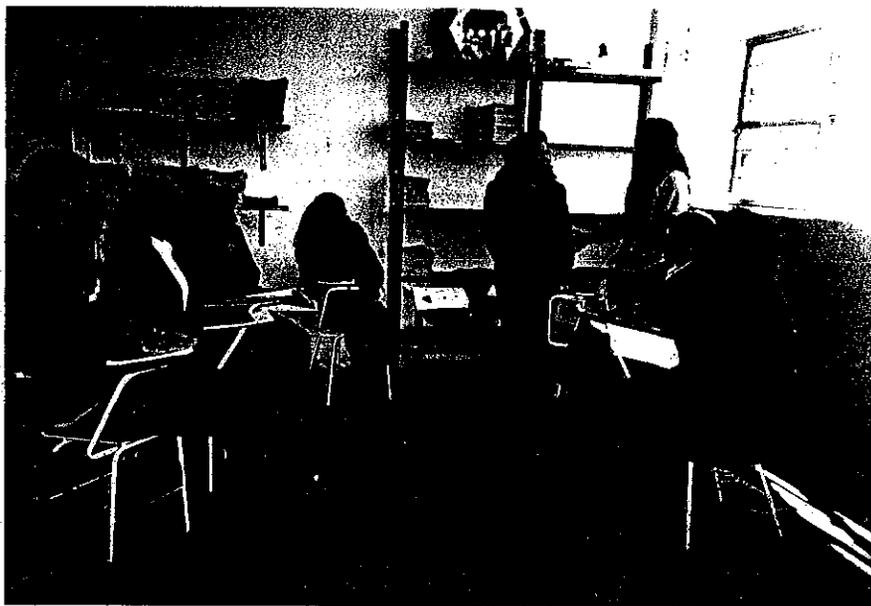


Foto 1. Profesoras, Laura y Leticia exponen su concepto de maestro

ACTIVIDAD 2 Luces y sombras de la profesión docente.

Contenido:

Percepción del maestro sobre su trabajo diario: ideas, alegrías, obstáculos, apoyos, satisfacciones, etc.

Objetivo:

Identificar la percepción personal sobre el quehacer docente diario y compartirla con los demás maestros e identificar algunos obstáculos y facilitadores del trabajo diario del maestro.

Desarrollo:

Se repartieron hojas, pinceles y acuarelas a cada participante, en las hojas ellos elaboraron una pintura que reflejara la concepción propia sobre el trabajo diario. Los colores claros se utilizaron para mostrar aspectos positivos gratificantes, facilitadores, alegrías, ideales, y otros. Los colores oscuros reflejarían los obstáculos para el desarrollo de la profesión.

Una vez elaborada la pintura, se compartió con los demás y se explicó la interpretación que cada uno hizo de su obra.

Tiempo: 1:00 hora

El desarrollo de esta actividad resulto muy interesante y expresiva, ya que a pesar de mostrar inseguridad por parte de los maestros para desarrollarla, por los comentarios acerca de que "no eran muy buenos dibujantes", resultaron magníficas obras sobre todo que en verdad reflejaban el sentir de los maestros.

En ellas expresaban como aspectos positivos y gratificantes, los siguientes:

- La identificación con sus alumnos
- Los avances que han notado en los niños,
- La comunicación afectiva que han establecido con sus alumnos.
- El apoyo y la comunicación que han encontrado en sus compañeros docentes.
- El clima de respeto y confianza para el desarrollo del trabajo que han sentido en el colegio.
- Se siente un ambiente alegre dentro de la escuela y de los salones.
- La planeación y el desarrollo de ésta facilitan el trabajo y el logro de los propósitos.
- El apoyo de algunos padres de familia.

Los ideales quedaron expresados con las nubes, el cielo y el horizonte

- El deseo de ir avanzando para cambiar algunas actitudes que no favorecen el aprendizaje en los alumnos, como hábitos ya muy enraizados y valores aun no establecidos o ejercitados.
- El logro de la meta establecida al inicio del año en lo personal y lo profesional.

- Poder establecer un equilibrio y mantenerse en él en lo que se refiere a la dinámica escolar.
- Tener optimismo personal de que el futuro será mejor.

Los obstáculos que se representaban con colores oscuros quedaron interpretados por:

- La desorganización personal
- La problemática personal que se entremezcla en las situaciones laborales.
- La poca constancia para salir adelante
- La poca paciencia que se tiene con algunos alumnos y el no encontrar todavía como trabajar con ellos para sacarlos adelante
- La constantes insistencia sobre alguna problemática de sus hijos de algunos padres de familia y su poca colaboración para salir de ellos.

El nivel de abstracción que se maneja en los dibujos, realmente fue muy enriquecedor, tanto como la interpretación de ellos por cada uno de los maestros. Fue también muy interesante pues los maestros lograron identificar y comentar el ámbito que rodea a cada profesor, con respecto a sus compañeros, directivos, alumnos y padres de familia; analizar los obstáculos que se presentan en la labor educativa y continuar consolidando los caminos que dan buenos resultados. Se resaltó también que habría que analizar más el nivel de comunicación que hasta ahora se ha tenido para que ésta en lugar de obstaculizar, favorezca y facilite el trabajo. Se resaltó también la importancia del espíritu de colaboración y disposición de todos los profesores dentro de la escuela para el éxito de las actividades que se desarrollan.

El objetivo de identificar lo positivo y los obstáculos se reflejó muy bien en esta dinámica llegando a la reflexión final de que es importante expresar este tipo de sentimientos y expectativas dentro del trabajo y personales para retomar con mayor conciencia la labor educativa y, además de conocerse como equipo de trabajo, poder apoyarnos para tener un panorama más claro de hacia donde nos dirigimos con la enseñanza que se está brindando a los niños como maestros y como institución.

ACTIVIDAD 3 La gráfica de mi trayectoria como maestro

Contenido:

Historia personal como docente con los momentos de éxito, de dificultades, de experiencias nuevas, de tensión y preocupación, de grandes satisfacciones, etc.

Se procura identificar también por qué esos momentos son considerados como importantes por cada maestro.

Objetivo:

Facilitar un análisis retrospectivo de la propia práctica docente, identificando los momentos importantes de ella a lo largo del tiempo. Siguiendo una línea cronológica.

Desarrollo:

En forma individual, los maestros realizaron una gráfica personal, señalando sus momentos cumbres y sus "precipicios", tomando como punto de partida el momento de iniciar la formación docente, y con el límite cronológico del momento actual, apoyándose en las siguientes preguntas: ¿ Cuáles son los momentos que consideran más importante en tu vida profesional? ¿ Cuáles son los aprendizajes personales más significativos que has tenido en tu trayectoria como maestro?

(La línea horizontal representó el paso del tiempo).

Al finalizar el trabajo individual se reunieron de 2 en 2 para comentar su gráfica y finalmente como grupo cada uno fue describiendo lo que había trabajado con su compañero.

Señalaron como momentos cumbres lo siguiente:

- La decisión de estudiar la carrera de maestro y la ejercitación de la misma.
- La facilidad y el conocimiento para poder resolver algún problema que presentó un niño, de aprendizaje o conducta.
- El haber ganado un concurso (de poesía a nivel escolar)
- La orientación brindada a padres de familia.
- La influencia en algunos niños para continuar con sus estudios
- El gusto por encontrarse a ex alumnos que los recuerdan y aprecian, además de que les agradecen lo que en su tiempo les dieron como maestros
- El aprendizaje de compañeros maestros.
- El reconocimiento a su labor educativa a través de diplomas y estímulos sociales.

Como "precipicios" se mencionaron:

- La poca colaboración de compañeros maestros
- El individualismo en el trabajo
- Las envidias entre compañeros

- La falta de compromiso en el desarrollo de la labor docente.
- Interrupción del ejercicio docente por motivos de salud.
- La falta de reconocimiento al trabajo docente.
- La falta de respeto por algunos padres (prepotencia e indiferencia)
- Los tratos autoritarios por parte de los superiores.

Tiempo: 1 hora

Esta actividad permitió comentar las experiencias positivas y negativas que cada uno juzgó conveniente, así como el porqué de su importancia. Al expresar estas experiencias los docentes permitieron que el equipo de maestros se conociera y entendiera como llegó a ser el maestro que ahora es.

Se pudo manifestar que la rutina diaria, en la mayoría de los casos, es la experiencia más significativa del trabajo docente, y al compartirlas libremente, favoreció la comprensión del maestro como persona, como ser humano, con necesidades, intereses, logros y características que pudo identificarlos como compañeros que buscan tener éxito en el desarrollo de su labor docente.

ACTIVIDAD 4 La practica docente: profesión de contradicciones

Contenido:

La serie de contradicciones que vive el maestro entre el deber ser que ha recibido, el que personalmente se plantea, y las realizaciones posibles a partir de las condiciones materiales, laborales y académicas en las que se desarrolla.

Objetivo:

Realizar una representación libre (dramática, mímica, etc.), sobre las contradicciones que vive el maestro entre los que se espera de él, lo que de hecho sucede, lo que quisiera lograr y lo que realmente puede hacer.

Desarrollo:

Se organizaron 2 equipos de 5 integrantes cada uno, los cuales discutieron el tema y lo eligieron para representarlo con una dramatización.

El primer equipo presentó las contradicciones entre "El deber ser y la realidad"

Así se desarrolló la dramatización con sus actores:

Al salir de la profesional o carrera se tienen expectativas de que seguramente el trabajo a realizar se desarrollará sin ninguna complicación y que se podrá desarrollar fácilmente la paciencia, la tolerancia, la comunicación asertiva, la dinámica de grupos, llevar a la

reflexión al niño y mantener excelentes relaciones con el personal docente y directivos quienes apoyarán y lograrán todo lo que se propongan.

El contacto con la escuela no parece ser así, empezando por el impacto de los sueldos, los cuales siempre tienden a estar por debajo de las necesidades.

Seguimos enfrentándonos a la realidad cuando nos asignan un grupo de 40 niños, de los cuales, 5 no tienen la mínima idea de lo que es el respeto, la disciplina, el orden y mucho menos el estudio. Aplicar la tolerancia, paciencia, trabajo en grupos, etc., resulta más complicado de lo que aprendimos, la realidad es que los niños se están matando y se tienen que tomar medidas más prácticas e inmediatas, el castigo.

El día con los alumnos no resulta ser muy fácil, sin embargo ya acabó, al disponerme a retirarme ¡ sorpresa! Hay indicaciones finales, entregar promedios urgentes, 5 citas con papas, preparación de la ceremonia cívica para el lunes y epidemia de varicela en mi salón. La realidad se va haciendo más pesada cuando cada día hay algo similar.

Finaliza con lo siguiente: " La idea inicial dista mucho de la realidad docente."

2ª representación: El maestro "TODOLOGO"

Querer que el maestro se dedique solo a enseñar, y a organizar su trabajo es casi imposible. La gran responsabilidad que el maestro carga sobre sus hombros es mucho más pesada que la de un padre, ya que a ellos se les asigna: La excelencia en el aprendizaje de su hijo, el desempeño e interés por el estudio, la creación de hábitos de aseo, puntualidad, colaboración, buenos modales, excelente conducta y una muy afectiva relación personal con cada uno de los alumnos además de atención individualizada. Se le pide además la constante actualización en metodologías, cambien estas cuando cambien, hay que estar al día y tenerlas muy bien aprendidas y manejarlas con toda la experiencia del mundo.

Y al final del camino, si el niño logro llegar a la meta trazada es que es un excelente niño, pero si no, el maestro no fue un buen maestro.

En estas dos dramatizaciones se pudo ver cómo los maestros, tienen claras las adversidades que a diario viven, por un lado, es el tener en el inicio del año escolar, una idea y fijarse una meta que se ve confrontada con la serie de situaciones reales y cotidianas que vive a diario y sobre todo los eventos que se presentan día con día, los cuales, aunque se repiten no han quedado registrados como actividad ineludible del docente (hablando de aspectos administrativos). Por otro lado el mantener un esfuerzo

durante todo el año, en el caso de la enseñanza hacia los niños y que al final del año no se lleve los créditos de este esfuerzo ni el reconocimiento que merece.

Esta actividad, además de favorecer la integración de los equipos, permitió abrir la reflexión en un nivel de mayor profundidad, el cual no hubiera sido posible revisar en una discusión, la representación favoreció la manifestación de las percepciones y sensaciones que el maestro ha vivido, permitiendo expresarla a través de la actuación e identificarse con esto que ellos sienten y de alguna manera, ya en la reflexión, tratar de entender estas percepciones que se tienen respecto a la labor que se está desempeñando. Además es importante mencionar que, además de que cada docente expresó su sentir acerca del contenido de ambas dramatizaciones, se comentaron aspectos para reflexión personal como ¿ Qué tanto nos hemos dejado influenciar por estas adversidades y hemos bajado el ritmo de trabajo? O ¿ Qué tan decepcionados estamos de los resultados de fin de año? ¿ Con qué disposición o predisposición estamos trabajando? ¿ Que tanto dependemos del reconocimiento social para el desarrollo de nuestro trabajo?

Al final de este trabajo fue muy importante y significativo el comentario acerca de que el docente tiene realmente una gran responsabilidad, sin embargo, si el trabajo no se desempeña con convicción, amor y profesionalismos, se corre el riesgo de deprimirse o ver lo negativo no lo positivo de la labor docente, disfrutar los tiempos de descanso para tomar energía fue una recomendación.

B) Práctica Docente

Con esta serie de dinámicas se propone facilitar el análisis individual sobre el trabajo docente, desde distintos puntos de vista, como las rutinas diarias en el salón de clases y la escuela; los estilos de convivencia, los problemas que percibimos, la opinión que tenemos sobre distintas cuestiones, etc.

ACTIVIDAD 1. Cuestionario sobre prácticas educativas

Contenido:

Cuestionario cuyas preguntas abarcan diferentes aspectos de la práctica docente.

Objetivo:

Facilitar el análisis individual sobre el trabajo docente, desde distintos puntos de vista, como las rutinas diarias en el salón de clases y la escuela, los estilos de convivencia, los problemas que percibimos y como se han vivido.

Desarrollo:

Se entregó un cuestionario a cada participante para que fuera contestado de forma individual con las siguientes preguntas:

1. Cuáles son los motivos por los que elegí ser maestro.

- Porque en la familia somos maestros
- Porque desde pequeña soñaba con ser maestra
- Porque descubrí que tengo facilidad para enseñar y paciencia
- Me gustó más que ser contador
- Se presentó la oportunidad de desempeñarme como maestra de Inglés

2. ¿Cuáles son los motivos que me hacen permanecer en la profesión:

- El gusto y la facilidad por desarrollarlo
- Las satisfacciones que da
 - El tiempo que se ocupa, ya que permite el desarrollo de otra actividad o asumir la Responsabilidad de otra carrera o de un hogar.
- El aprendizaje que se tiene cada año en la convivencia con los niños y con los compañeros.

3. En mi experiencia como alumno, ¿A quién recuerdo como mi mejor maestro y por qué lo considero así?

- Porque jugaba con nosotros en el recreo
- Porque me podía acercar a ella sin miedo
- Porque exigía muy buena presentación física y él también la tenía
- Porque sabía explicar las matemáticas y motivaba a que nos gustaran.

4. A quién recuerdo como mi peor maestro y ¿ por qué ¿

- Me jalaba la oreja
- Daba de reglados en los nudillos de los dedos
- Nos dejaba trabajando y se ponía a platicas con otra maestra
- Le pegaba a su hija que iba en el mismo salón
- Daba miedo acercarse a ella
- Se burlaba de los niños
- Ponía apodos a los niños

5. Los métodos de enseñanza que aplicaron con mayor frecuencia durante los años de mi experiencia como alumno fueron:
- Tradicionales, en donde el maestro explicaba y el alumno realizaba los ejercicios después de esa explicación, se hubiera entendido o no.
 - Repetitivos, "ya que nos ponían a resolver el libro"
 - Siempre con la misma rutina desde la entrada hasta la salida.

Al finalizar esta dinámica en donde cada uno pudo presentar su trabajo de forma verbal, se manifestó, cómo a pesar del paso del tiempo, los métodos, sistemas, y actitudes no han cambiado mucho, en educación casi seguimos igual a través del tiempo y cómo tal vez hasta las mismas experiencias se están repitiendo en nuestra práctica actual. Quedaron como reflexión personal las preguntas:

¿ En qué grado consideramos que nuestro trabajo docente refleja los modelos de maestros que hemos rechazado o los que más hemos valorado?

¿ Qué relación encontramos entre el modelo de maestro que hemos asimilado de hecho y el modelo al que aspiramos?

¿Qué peso creemos que tienen, en nuestra forma de enseñar, los métodos pedagógicos con los que aprendimos como alumnos?

ACTIVIDAD 2: Caracterización de la convivencia escolar Contenido:

Clima de relaciones interpersonales en la escuela y su influencia en el desarrollo escolar.

Objetivo:

Evaluar la repercusión que tiene el tipo de relaciones interpersonales que se establecen entre los miembros de la escuela.

Destacar la importancia del diálogo y el adecuado manejo de conflictos en la vida escolar, como medio para mantener un clima sano de relaciones entre sus miembros.

Desarrollo:

En esta dinámica se les repartió un cuadro en donde cada uno evaluaría numéricamente, la interacción social vivida entre los distintos agentes educativos en la escuela tomando en cuenta las siguientes características: (1 mínimo, 3 medio, 5 máximo)

	Yo con mis alumnos	Alumnos entre sí	Maestros con maestros	Maestros con autoridades	Maestros con padres de familia
	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Confianza					
Respeto					
Comunicación					
Apatía					
Compañerismo					
Competencia					
Afecto					
Favoritismo					
Justicia					
Integración					
Hostilidad					
Honradez					
Libertad de ser, de expresarse					
Soledad					
Compasión, ayuda					
Crítica destructiva					
Bienestar					
Ansiedad					

Al término de este trabajo individual, se procedió a poner en común sus estimaciones resultando la confianza, el respeto, la comunicación, la honradez y la libertad de acción como características más altas en puntuación, en cuanto a la relación con los alumnos, maestros y autoridades.

Se habló también del ambiente escolar como un ambiente de libertad, de confianza y de estímulo hacia el trabajo, no se descartó que en ocasiones se han presentado actitudes entre los maestros de apatfa hacia el trabajo en equipo, y el individualismo para el trabajo (también en alguna ocasión), sin embargo esto no ha sido lo predominante, ya que se ha logrado encaminar el trabajo dentro de una dinámica participativa y en general de colaboración.

En cuanto a la relación entre alumnos, si se manifestaron varias conductas con alta puntuación repetida como la crítica destructiva, la soledad o alejamiento, y la competencia. Se comentó la necesidad de promover en los alumnos el cambio de actitudes con respecto a los hábitos de convivencia y a los valores, relacionándolo con el código de reglas establecidas en el plantel, fomentando por parte de los docentes, el respeto a la autoridad de cualquier maestro.

Con respecto a este fomento del cambio de actitudes, se hizo la reflexión del papel que como modelos significativos tienen los maestros, quienes dan el ejemplo a los niños. Asimismo se acordó establecer mayores y más eficaces canales de comunicación entre la dirección, el cuerpo docente y entre los mismos.

En la relación con los padres de familia, se manifestó una diferencia, ya que no hubo un consenso por el tipo de relación que cada maestro mantuvo con sus padres de familia. Oscilaba entre, la confianza, la comunicación, y el respeto y en algunos casos de favoritismo, ya que ellos sí preferían hablar o tratar con unos papás más que con otros, debido a la disponibilidad que no todos los papás presentaban y del poco interés que manifestaban en la solución a los problemas que presentaban sus hijos.

Fue muy interesante ir escuchando la percepción y el valor que cada docente le daba a las diferentes actitudes aquí presentadas, ya que nos permitió conocer el impacto que todo esto tiene en el clima de relaciones en la escuela, en el rendimiento de los maestros, en sus preocupaciones y formas de manifestarse con los demás. De la misma manera con los alumnos, directivos y padres de familia.

Resultó gratificante las evaluaciones altas acerca de la confianza, respeto, compañerismos y comunicación, ya que fue alentador para los participantes, y para los

que entorpecen la armonía en el trabajo, se compartieron opiniones sobre posibles formas de mejorar la relación interpersonal en la escuela.



Foto 2. La profesora Laura presenta al grupo la evaluación de los agentes educativos.

ACTIVIDAD 3: Distribución del tiempo en clase.

Objetivo:

Reflexionar acerca de la forma que se tiene para distribuir el tiempo de clase

Contenido:

Propiciar el diálogo entre maestros y directores sobre la organización del tiempo que conforman los días en la escuela.

Desarrollo:

Cada participante, tubo que distribuir el tiempo de trabajo dentro de clase a través de una gráfica circular, partiendo del 100% del tiempo y de incluir todo tipo de actividades, en suma, la rutina diaria en el salón de clases, tomando en cuenta las siguientes actividades: Pasar lista, dar indicaciones a los alumnos, exponer la clase, poner tareas y ejercicios, calificar, mantener orden en el salón, distribuir a los alumnos, cambiar de una actividad a otra.

1% Cambiar de una actividad a otra

5% Pasar lista

6% Dar indicaciones a los alumnos

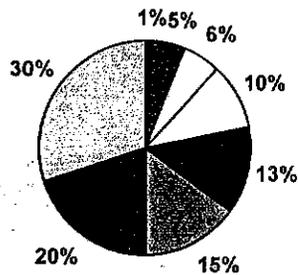
10% Distribuir a los alumnos

13% Mantener orden en el salón.

15% Calificar

20% Exponer la clase

30% Poner tareas y ejercicios.



Después de exponer cada uno su gráfica de distribución de tiempo se procedió a contestar las siguientes preguntas:

1. Cuáles son las situaciones que se presentan más problemáticas en el trabajo directo con los alumnos:

El incumplimiento de tareas y de materiales para trabajar (libros lápices, ilustraciones, etc.)

El nivel de madures para realizar algunas actividades, como recortar, comprender las indicaciones que se les dan, no perderse del objetivo si es trabajo por equipos.

La indisciplina de uno o dos alumnos que distraen a los demás o los molestan en su trabajo impidiendo que terminen en el tiempo estimado.

Las faltas constantes de algunos alumnos o enfermedades prolongadas.

La intervención indirecta de los padres, esto es, que al niño se le han dado una serie de recomendaciones en casa que contrastan con la dinámica escolar, como prestar materiales, compartir ilustraciones, escribir con color, juntarse con "X" compañero, golpear al que le haga o diga algo, llevarse todos los cuadernos y libros para revisar, etc.

2. ¿Cuál es el manejo que se le ha dado a cada una de estas situaciones?

Se habla con los niños para que vean la importancia y la repercusión que tiene el no cumplir, ya sea con los materiales y/o tareas.

Se reporta, en ocasiones a la dirección de la conducta de los niños y se siguen indicaciones.

Se comenta con algún compañero para recibir opiniones.

Se mandan recados a los padres de familia indicando la situación que se está presentando con su hijo(a), a través de cuaderno de tareas o de la hoja de control de hábitos

Se pide cita para hablar con los padres de familia cuando esta actitud continua

Se busca el apoyo de los mismos alumnos para dar indicaciones a los compañeros que no han entendido lo que se tiene que hacer.

Se hacen grupos con diversidad de niveles para que la esta interacción facilite la comprensión del trabajo.

El manejo que he dado a cada una de estas situaciones es:

- En ocasiones a dado resultados a la primera, pero en otros es necesario aplicar 2 o 3 soluciones para salir del problema. Y en pocos casos aún persiste el problema.
- Los pasos que se han seguido es primero pensar de forma individual, cómo mejorar "X" situación, después, según el caso, se presenta a la dirección para que tenga conocimiento y de indicaciones de cómo manejar el caso.
- Si es un caso en donde ya se aplicó alguna medida, pensada individualmente, y esta no ha dado resultado se comenta con algún compañero, ya sea de confianza o de mayor acercamiento o al que ya ha trabajado anteriormente con el niño, para ver cuales medidas tomó.
- Esporádicamente, cuando se presenta la oportunidad, sobre todo cuando se evalúan las actividades del mes, se presenta el caso en junta técnica, pero planteando el cómo se ha trabajado con el niño.

Considero que las causas de estas situaciones problemáticas, son las siguientes:

- Poco apoyo por parte de la familia
- La falta de constancia personal y de equipo para mantenerse en las soluciones propuestas.
- No darle la importancia en el momento, dejar pasar el tiempo, el cual aumenta el problema.
- No manejar la solución más adecuada según el caso, ya que cada niño, cada persona y situación son diferentes, al igual que la forma de solucionarlas, sin poder generalizar las soluciones

La reflexión sobre estas preguntas y la distribución del tiempo de clase, nos permitió tener una visión del trabajo cotidiano de cada docente, tomando con esto algunas opciones, ya que al presentar la organización interna, también se iba justificando el porqué se hacía así, elemento que enriqueció mucho la sesión, favoreció el diálogo y la participación espontánea de los docentes. De igual manera, se pudo ver como aún hay docentes que no distribuyen su tiempo y no logran realizar todo lo que se han planteado e invierten el tiempo en situaciones que no les permiten avanzar, básicamente con algunas problemáticas que presentan los niños y en el aspecto administrativo.

La forma de abordar los problemas o las situaciones difíciles se soluciona generalmente de manera individual, esta verdad, dio pauta para llegar a acuerdos acerca del procedimiento que debe de tener la búsqueda de soluciones de las situaciones adversas que se vayan presentando en la escuela, esto es, dirección y docentes.

C) Dimensión Institucional

En esta serie de dinámicas aplicadas, se considera al maestro como profesional de la educación, y abarca todas las relaciones laborales que su trabajo implica, así como el conjunto de aprendizajes que han ido adquiriendo a través de su paso por las instituciones en que se ha formado y en las escuelas donde ha trabajado.

ACTIVIDAD 1: Un día en la escuela

Objetivo: Realizar una reflexión sencilla sobre un día cotidiano en la escuela, y las distintas rutinas que se viven de acuerdo con la función que cada uno ocupa dentro de la escuela.

Contenido: Esta actividad está encaminada a introducir el análisis sobre el trabajo docente dentro de la institución escolar.

Desarrollo: Se solicitó que como actividad técnica cada profesor relatara un día de trabajo, siendo el miércoles. Cada maestro escribió y al terminar se leyó y se comentó que hay hábitos y valores que reforzar en los alumnos, y que como maestros damos el ejemplo e influimos en éstos hábitos y valores.

En general se comentó que todos los profesores se sienten presionados de tiempo y cargados de trabajo y se propusieron cambios en algunos horarios nuevamente en la aplicación de exámenes y la forma de trabajo más organizado, con una mayor participación de equipo.

Se propuso que se hiciera una reflexión para favorecer las actitudes positivas en los niños y que los maestros participen en esa reflexión para mejorar las conductas que impiden el logro de una convivencia armónica entre niños.

Por parte de la dirección se exhortó a que los tiempos de las asignaturas por horas, lo dedicaran al trabajo y al cumplimiento de las responsabilidades asignadas para cada docente.

Al finalizar los comentarios sobre la organización interna de grupo, como escuela y equipo de trabajo se llegaron a las siguientes conclusiones:

- Se realizarán las reflexiones y análisis pertinentes sobre las conductas cotidianas que se manifiestan en la escuela, las cuales por un lado pudieran favorecer el logro de los objetivos y por otro las que pueden obstaculizar los propósitos planteados por escuela o por grupo.
- En la próxima junta de consejo técnico, se revisarán y evaluarán las actividades realizadas en período de exámenes, las realizadas en cuadernos, la presentación de ceremonias y los adornos del salón.
- Los trabajos de las brigadas de la Comisión de Seguridad y Emergencia deberán de ser equitativas entre todos los miembros del mismo.
- Se deberá de tomar en cuenta dentro de la planeación mensual, el calendario oficial, los paseos, ensayos, ceremonias, periódicos, festivales, etc., que pudieran retrasar el trabajo cotidiano.
- Se recordarán los acuerdos a los que cada grupo llegó para mantener la limpieza del salón, del patio, y el orden de todos los trabajos y lugares de la escuela.

FOTOGRAFIAS de la dinámica "Un día en la escuela"



Foto 3. La profesora Ericka Yañez, presenta "un día de trabajo"



Foto 4. Ejemplifica "un día de trabajo"

ACTIVIDAD 2: La escuela vista desde adentro

Objetivo:

Por medio de esta actividad se pretende facilitar el diálogo entre los miembros de la escuela, sobre la forma en que perciben y evalúan distintos aspectos de la organización y funcionamiento de la escuela, ideario o reglamento, hasta los más específicos: disciplina, selección de alumnos, estilo de autoridad, etc.

Contenido:

Distintos aspectos que intervienen en la organización escolar, desde los más generales como objetivos de la escuela, ideario o reglamento, hasta los más específicos, disciplina, selección de alumnos, estilos de autoridad, etc.

Desarrollo:

- 1- Se presentaron las piezas de un rompecabezas con el dibujo de una escuela.
- 2- Entre los maestros se armó el rompecabezas.
- 3 – Cada maestro fue tomando una pieza y al voltearla leía el aspecto que contenía y hablaba de cómo él o ella ha visto que se da o desarrolla el mismo. Las piezas del rompecabezas contenían:
 - Objetivos de la escuela, * Relación maestro – Alumno, * proceso de enseñanza - aprendizaje, * organización escolar y necesidades, * recursos, * Logros alcanzados.

Sobre los objetivos de la escuela se mencionó:

- Uno de los principales objetivos, es sin duda, la integridad física y emocional del alumno.
- Dar un aprendizaje significativo, que contenga el trabajo de valores, desarrollando un alumno creativo, constructivo, seguro de sí mismo, invitándolo a descubrir el mundo en el que vive y a solucionar los obstáculos que se le presenta.
- Lograr el desarrollo integral del niño, estimulando el aspecto cognoscitivo, social, cultural y afectivo.
- Formar niños responsables, libres, autónomos y tolerantes..
- Dar una educación basada en sus características, intereses y necesidades.
- Formar personas que se integren con éxito a la sociedad.
- Adquirir y desarrollar habilidades físicas e intelectuales que les permitan aprender permanentemente y con independencia, así como actuar con eficacia e iniciativa en las cuestiones prácticas de la vida cotidiana.

Sobre el tema de la relación maestro – alumno se comentó:

- Existe el respeto hacia los alumnos tanto física como verbalmente.
- Se ha tratado de llevar a la reflexión a los niños sobre el mejoramiento de conductas que eviten la agresión entre compañeros, la falta de respeto para los alumnos y maestros.
- Se ha trabajado dentro de las juntas sobre educar con el ejemplo, para poder exigir a los alumnos, es necesario que ellos vean el ejemplo en el maestro y la coherencia entre el discurso y la acción.
- Se ha tratado de establecer una comunicación directa con los alumnos para que aprendan y practiquen el no decir mentiras, ni a herir con sus expresiones a sus propios compañeros.
- Existe aún niños con mala conducta, el cual se sugiere que se establezcan una serie de acciones que facilite y favorezca el cambio de actitudes.

En el proceso de enseñanza – aprendizaje:

- Se considera al profesor como un guía, trabajando con una metodología activa y positiva, respetando los conocimientos previos del alumno.
- Se inicia con un objetivo y se logra con una buena relación maestro - alumno.
- Se utilizan materiales, juegos, y diversos espacios dentro de la escuela para lograr un aprendizaje más divertido y significativo.
- Existe una continuidad entre grado y grado, existiendo la comunicación entre los maestros de los niveles (1° y 2°, 3° y 4°, 5° y 6°) además de darse un seguimiento constante, a través de la planeación mensual, las juntas de consejo técnico y el planteamiento de casos en las mismas.
- Los concursos internos de la escuela, como la creación de cuentos, elaboración de cartas a través del buzón escolar, evaluación de lectura por grupo, la evaluación por parte de la dirección de la ortografía, la revisión trimestral de cada uno de los cuadernos de los niños, son aspectos que han logrado mantener un nivel alto en cuanto a la exigencia y calidad en el desarrollo de los trabajos que realizan tanto los maestros como los alumnos.

Organización escolar:

- Existe el apoyo entre maestros, así como de la dirección para llevar a cabo con satisfacción las labores escolares, no de igual manera por parte de algunos padres de familia, los cuales han representado en ocasiones un verdadero obstáculo para el logro con éxito de los trabajos de sus hijos, ya que los mismos padres, apoyan a sus hijos en mentiras, encubriéndolos y justificándolos en algunas actitudes negativas de sus hijos, repercutiendo esto en la adquisición de valores y perjudicando la relación positiva que podría existir en el salón de clases.
- Se da un tiempo dentro de la junta técnica o bien si se requiere dar una información antes o después de ésta, se convoca a reunión extra y se toman acuerdos para el trabajo, siempre asumiendo diversas tareas entre los docentes y la dirección.
- Se respeta la autonomía de cátedra en cada uno de los grupos y las asignaturas, buscando siempre que se logren los objetivos.
- La planeación ha sido la base de la organización escolar.
- Se busca que el reglamento interno del colegio, así como el reglamento establecido en cada salón, se cumpla y se haga cumplir por los alumnos y padres de familia.
- Se mantiene la comunicación constante entre, dirección maestros, maestros padres de familia y alumnos autoridades.
- La organización se da por el nivel de compromiso de cada miembro docente para desarrollar su labor y contribuir con su participación en lo que le corresponde, en la organización escolar.
- Se trata de optimizar los tiempos en pro del buen funcionamiento de las actividades de los grupos y de las actividades de la escuela como festivales, ceremonias, concursos, etc.

Recursos:

- Se han utilizado algunos de los recursos con los que cuenta la escuela, no así se les ha explotado, ya que aunque se cuenta con videos, láminas, esquemas, mapas, ficheros de matemáticas y español para cada uno de los grados, biblioteca y ludoteca, éstos aún no son usados por los maestros al 100%.
- En ocasiones y algunos grupos han utilizado los diversos espacios de la escuela , para realizar diferentes actividades educativas, buscando con esto que los alumnos no siempre trabajen dentro del salón de clases y favorezca su atención e interés.

- Ha sido muy favorable la participación de algunos expositores de algunos temas educativos y motivacionales, así como la participación de los mismos docentes en un trabajo técnico dentro de las juntas, que favorecen el conocimiento de algunas estrategias para diversos aprendizajes.

Para finalizar se comentó sobre los logros Alcanzados:

- En cuanto a la disciplina de los alumnos se comentó que aunque aún no se ha mejorado en un 100%, ya se avanzó en evitar entre los alumnos los juegos pesados y las agresiones física, quedando aún las palabras ofensivas entre ellos, como forma de comunicación y de juego.
- Se han favorecido las buenas relaciones entre alumno profesor, teniendo mejor desempeño en el trabajo.
- Con lo que respecta a la organización de la escuela, existe un común de actitudes positivas y disposición para realizar las diversas actividades por parte del cuerpo docente, se logra llegar a acuerdos, sin embargo para que esto permaneciera, es importante la constancia en la ejecución de dichos acuerdos.
- Se ha facilitado más el acercamiento a los niños, gracias a la dinámica escolar que se sigue.
- Aunque es la mayoría de los padres de familia que participan y se ocupan de la educación de sus hijos, hay un porcentaje de papás que no apoyan a sus hijos. Para aumentar los logros, será necesario establecer nuevas estrategias que favorezcan la participación de estos padres de familia.
- Se percibe y vive n ambiente agradable en la escuela, que los alumnos llegan contentos y que las actividades extras les agradan a los niños y participan con entusiasmo. Que los alumnos están atentos a sus profesores, por lo que se comentó que se tiene que ser constante en todo lo que se propone.

ACTIVIDAD 3: ¿Qué valores fomentamos en los alumnos?

Objetivo:

Facilitar la reflexión del docente sobre las creencias, ideologías e intereses personales que transmite a sus alumnos a través de su relación con ellos.

Contenido:

Visión ante el mundo, creencias, logros personales y jerarquía de valores del docente que están presentes en su práctica diaria y que comunica a sus alumnos.

Desarrollo:

Se inició con la lectura con tenía por título " El valor de las cosas" (Lectura tomada del libro de texto de 6° año. 200 lecturas 200 reflexiones).

De esta lectura se comentó:

Que cada persona da el valor a las cosas según conozca el medio en el que vive.

Que el valor de las cosas o de las personas se da en la medida que deseemos o queramos conocer ese valor. Cada persona tiene percepciones diferentes, pero es importante valorar a la gente por lo que es y siente no por lo que vemos.

Posteriormente los docentes pasaron a escribir en una hoja de rotafolio, una o dos palabras que resumieran las actitudes tanto de niños como de maestros que se manifestaron cotidianamente en la escuela. Y estas palabras fueron las siguientes:

Maestros:

- Convicción
- Aprovechamiento
- Esfuerzo por mejorar
- Participación
- Cooperación.
- Felicidad
- Indisciplina

- Interés
- Compañerismo
- Comprensión
- Reflexión
- Dedicación
- Agresión verbal.
- Solidaridad.

Niños:

- Mejoramiento
- Lealtad.
- Disposición
- Calidad
- Entusiasmo
- Responsabilidad
- Apertura
- Aprovechamiento
- Solidaridad
- Superación
- Rendimiento.

Después de haber pasado a escribir estas palabras, se hizo una reflexión sobre las cosas positivas y negativas de los maestros y de los niños y cómo las actitudes de los maestros se reflejan en algunas actitudes en los niños.

Los comentarios fueron acerca de que la responsabilidad y la calidad habían sido la característica principal del trabajo que se ha realizado, y que gracias a ello se habían obtenido resultados que se esperaban al plantearse los propósitos institucionales y como grupo. También se mencionó que las actitudes de los maestros se reflejan en el comportamiento de los niños, cuando por parte de un maestro se manifestó la cooperación y disposición para el trabajo, los alumnos asumían la misma actitud. Cuando habla dedicación y reflexión, los alumnos se mostraban mas tolerantes y con mayor responsabilidad.

También se logró disminuir considerablemente los niveles de agresión física entre los niños.

ACTIVIDAD 4: Análisis del trabajo docente dentro de la Institución

Objetivo:

Reflexionar sobre el trabajo docente dentro de la institución, los obstáculos y facilitadores que se encuentran dentro de la Institución.

Contenido:

Análisis del trabajo docente dentro de la Institución y del funcionamiento de la misma.

Desarrollo:

Se les dio un cuestionario a cada docente, una semana antes de la junta, y ya en la junta técnica se comentó lo siguiente:

1. La razón por la cual trabajo actualmente en esta escuela es:
 - Existe un respeto hacia el trabajo docente, las autoridades del Colegio, se preocupan por el personal capacitándolo constantemente.
 - Existe una comunicación positiva con las Autoridades del colegio, así como un ambiente de cordialidad y respeto con los compañeros de trabajo.
 - Por vocación, necesidad económica y social.
 - Por la oportunidad que se tiene de superarse en la vida profesional.
 - Por el equilibrio que se da en la organización del colegio y por la apertura a la participación de cada uno de los docentes en la propuesta de estrategias de trabajo en grupo.
 - Se dedica el tiempo al trabajo y no a formar coaliciones entre maestros, que solo obstaculizan la realización del trabajo, evidencian el ocio y la mala fe, tal como se da en otras escuelas.
 - Porque hay un crecimiento en forma conjunta con los compañeros de trabajo.
 - Porque existe una participación activa y un compromiso en la planeación.
2. Al interior de la escuela, los principales facilitadores que encuentro presentes para el desarrollo de mi trabajo docente son:
 - Se cuenta con el apoyo didáctico para impartir las clases.
 - Existe un respeto y el apoyo de los compañeros, hacia el trabajo realizado.

- Se da la atención y el deseo de aprendizaje hacia los alumnos.
 - Se practica el diálogo para la solución de los problemas, la confianza y la estimulación constante por parte de las autoridades.
 - Hay claridad en el aspecto organizativo y libertad de cátedra.
 - La filosofía de la escuela permite crear un ambiente de trabajo cooperativo y agradable, además de tener el apoyo constante por parte de la dirección.
3. Principales obstáculos con los que se enfrentan para el desarrollo de la docencia.
- Disponer, en ocasiones, de los horarios para apoyar otras necesidades del alumno.
 - El desinterés de algunos alumnos para el aprendizaje
 - La entrega de documentación
 - El espacio del salón y el mobiliario, ya que en ocasiones representa un pequeño problema organizar equipos de trabajo y manipular algunos materiales, así como el tránsito en el salón.
4. Mencionar las principales expectativas que la escuela tiene sobre el trabajo que el docente realiza:
- Respeto hacia el alumno
 - Que el alumno alcance los objetivos que se propusieron a principio de año.
 - Obtener un prestigio como escuela en razón del trabajo del docente.
 - Rescatar con los alumnos, los valores ya no practicados.
 - Hacer que el proceso de enseñanza – aprendizaje sea significativo.
 - Compromiso, constancia, convicción.
 - Dedicación y calidad.
 - Colaboración y disposición para el trabajo.
5. Lo que yo espero de mi trabajo:
- Respeto y armonía en el salón de clases.
 - Interés y participación constante.
 - Consolidar los conocimientos impartidos.
 - Alumnos seguros de sí mismos y con deseos de superarse día a día.
 - Participación de alumnos, maestros y padres de familia en el proceso de aprendizaje.
 - Valoración del trabajo realizado reconociendo todo el desempeño y la disposición.
 - Motivar el interés del niño por el aprendizaje.
 - Que sea bien remunerado.
 - Acrecentar la cooperación y disposición de los padres de familia.
 - Crecer personal y profesionalmente

- Aceptación y respeto.
6. Lo más importante que he aprendido en la(s) escuela(s) donde he trabajado es:
- Respetar la integridad del alumno.
 - Trabajar con dedicación y deseos de superación.
 - Actualizarse constantemente tanto profesionalmente como ser humano que debe aprender tanto del alumno como de un adulto.
 - Responsabilidad, amor a la profesión.
 - La forma de organizarse para obtener buenos resultados.
 - La solución de los problemas en base a la comunicación abierta.
 - A conocer las características individuales de los alumnos
 - Aplicación de diversas estrategias para la enseñanza.
 - Conocer lo que no se debe hacer con los niños.
 - La constancia para el logro de las expectativas tanto personales como profesional
 - Respetar, valorar y comprender a los alumnos, compañeros y comunidad.
 - Elevar la calidad de la enseñanza día con día.
 - Asumir con responsabilidad el compromiso de trabajo.
 - Aceptar sugerencias y críticas.
7. Si tratara de identificar algunas rutinas, costumbres, y/o tradiciones que forman parte de la vida diaria de la escuela, y que creo son las que dan una identidad propia, mencionaría:
- Escuchar, antes de dar un juicio
 - Mantener los festivales de fechas conmemorativas, tratando de ser excelentes cada día
 - Inculcar el respeto y amor por nuestras tradiciones.
 - La formalidad con la que se planean todas las actividades, la seriedad e importancia que se le da a la realización de todas las actividades, incluyendo la preparación para las clases, no se improvisa.
 - El orden y la limpieza
 - Prioridad en los valores
 - Interés porque realmente se de el aprendizaje
 - Cuidar el bienestar de los alumnos.
 - Brindar calidad. Constancia y disciplina.
 - Orden, tolerancia, respeto, puntualidad, compromiso, calidad.
 - Seguimiento de la formación de hábitos, valores, y actitudes positivas.

- Mantener un agradable ambiente de trabajo, además de cooperativo y con calidad.
 - El aprecio por los alumnos y el trato amable para el personal y los padres de familia
8. La solución de los problemas de la escuela en última instancia está en manos de:
- La autoridad, los maestros y directivos, quienes conocen mejor y viven más de cerca las situaciones problemáticas que se llegan a general al interior de una institución educativa.

Hasta aquí, a través de la realización de las diferentes actividades de reflexión se siguió un recorrido en el que nos encontramos poco a poco, con lo que fuimos y somos actualmente como maestros. Hemos podido ver y conocer los éxitos y fracasos, hemos tratado de encontrar respuestas a preguntas tal vez aún no resueltas. Hemos escuchado algunos de los intereses de nuestros compañeros docentes y hemos visitado por dentro nuestra identidad como maestro, la cual hemos ido construyendo parte a parte y que es mucho más antigua que el primer día de estudio en la carrera magisterial.

Porque empezamos a ser maestros desde que en los primeros años de estudiantes conocimos modelos de maestros que fuimos asimilando y desde que nuestras capacidades e intereses fueron dando forma, con mayor o menor claridad, a una determinada elección profesional por el magisterio.

El proceso que hemos recorrido estuvo lleno de confrontaciones, de descubrimientos y de encuentro con otros compañeros, en los que a veces nos vimos reflejados, otras cuestionados y muchas más acompañados.

Fue importante invitar a la evaluación de lo vivido durante este año, para que con todo este trabajo de esfuerzo y reflexión nos signifique poner en claro qué ha sido lo más importante que hemos descubierto, tanto en términos de los logros y los avances de cada día, como de las inquietudes que nos han surgido y que nos abren nuevas posibilidades de mejorar la forma en que día a día somos maestros.

La mirada que hemos puesto hacia atrás, nos dará la pauta de dónde centrar el esfuerzo a futuro, tanto a nivel personal como en relación con el proceso seguido por el grupo.

Con esta primera parte desarrollada con miras a cambiar las actitudes de los maestros que favorezcan el proceso de transformación hacia la calidad educativa no se acabó ahí sino que, como se mencionó al inicio de la presentación de la propuesta no solo se llevarían a cabo las diferentes actividades que favorecieran la reflexión en diferentes prácticas educativas, sino que también se buscaría mejorar la comunicación directa entre dirección y docentes, con el objetivo de expresar el sentir y el proceso que se iba teniendo dentro de la dinámica escolar, ya sea ésta con una serie de situaciones

conflictivas o con pocas contrariedades y mayores satisfacciones, en donde la dirección en la medida de sus posibilidades colaboró para valorar los logros y aciertos que el docente iba teniendo, al igual que aclarar dudas o conocer el porqué de algunos incumplimientos o malestares de la actividad docente.

También se recurrió a documentación y asesorías que nos ayudaron a ampliar el panorama desde una perspectiva teórica de confrontar ésta con nuestra realidad. Resultó un proceso de ir y venir de la práctica a la teoría y de la teoría a la práctica. Con esto se pretendió iniciar el aprendizaje a ser investigadores, investigando en la acción el proceso educativo que se siguió en este proyecto. De la práctica se escogió de manera ordenada todo lo que fue ocurriendo y que era significativo. A través de las relatorías encontramos una forma de registrar lo que observamos y de sistematizar la información.

Como eran los propios maestros quienes investigaban en torno a lo que sucedía en la práctica docente y educativa, eran los más interesados en saber qué estaba pasando y cómo se iba transformando la realidad.

La observación directa del vivir cotidiano (desde la entrada de los maestros y alumnos, los recreos, los festivales, las guardias, las salidas, etc.), permitió enriquecer y reconstruir fórmulas nuevas de acción a partir del análisis de nuestra realidad.

Con las reflexiones y el análisis de la realidad nos permitió fomentar el trabajo en equipo y propiciar la participación creativa, reflexiva, directa y dinámica de todos los profesores, orientando su trabajo en la obtención de realidades tangibles.

Mediante el proceso de discusión y reflexión, los participantes adoptaron un papel activo tanto en la toma de decisiones como en las fases de preparación, programación, implementación y evaluación del proceso formativo.

Se buscó crear un ambiente de confianza, aceptación, comprensión y respeto, sin poner en riesgo del autoconcepto que cada quién manifestaba. Se tuvieron experiencias variadas que enriquecieron el campo perceptual y el descubrimiento de nuevos significados sobre todo de la labor docente. Los maestros lograron involucrarse personalmente, ya que se tomaron en cuenta sus necesidades, intereses e inquietudes.

FOTOGRAFÍAS

FINALES



Fotografía 5
Profesora
Adriana Hernández.
Directora Técnica



Fotografía 6. Personal docente del Centro Educativo ITZA.

CONCLUSIONES

En el transcurso de las juntas técnicas se pudo observar que:

- Los docentes titulares de cada grupo, participaban activamente en su totalidad (10)
- Los comentarios realizados dentro de estos momentos favorecían la reflexión y motivaban a la vez a otra participación de los presentes.
- Siempre se estableció un clima de respeto de los comentarios y de los silencios que se llegaban a presentar.
- Para las dinámicas de reflexión se mantuvo el interés y la participación de los integrantes del grupo.
- Se favoreció el comentario y el respeto a la diversidad de sentimientos, conocimientos y experiencias.
- Se hablaba en 1ª persona, ayudando con esto a responsabilizarse de lo que se decía
- Se mantuvo un buen nivel de intercambio y sobre todo de aceptación de lo que se decía, logrando con esto un buen nivel de madurez en cuanto a la crítica y al comentario.
- Las reflexiones a la práctica docente resultaron muy productivas, ya que de éstas se establecían acuerdos que favorecían la dinámica escolar para una mejor organización (en lo que se refería a guardias, recreos, salidas, ceremonias cívicas, disciplina, formación de hábitos, eventos, presentación de cuadernos, puntualidad, etc.)
- Las reflexiones sobre diversos conceptos como: El ser maestro, el quehacer docente, escala de valores, logros y dificultades en la trayectoria como maestro, el autoanálisis de la práctica docente, cómo y dónde se aprendió a ser maestro, etc., favoreció en gran medida para hacer catarsis de la tensión propia del magisterio. Por un lado los docentes externaban sus ideas y con todas ellas se reflexionaba y generalmente se "aterribaba" en una o dos acciones que daban mayor seguridad en el trabajo, y sobre todo, que al reflexionar sobre diversos puntos, los maestros trataban de cambiar sus actitudes para los niños, los compañeros maestros y la dirección de la escuela.
- Un aspecto muy importante en el que se reflejó el cambio, fue en la realización de tareas como equipo que se tenían, las que a pesar de las situaciones personales diferentes (formas de ser, de responder en el trabajo, de actuar con los compañeros, tiempos y conceptos), se llevaban a cabo muchas veces con mejores resultados que los que se habían imaginado. Lo importante era realizar la tarea, lograr el objetivo, invirtiendo más tiempo, reemplazando al compañero, ayudando en cualquier labor,

con el propósito de cumplir. Fue un cambio que se fue dando y que al final del año se reflejó en los trabajos presentados por los niños, en el gusto que manifestaban los niños por asistir a la escuela, en la calidad de la presentación de sus cuadernos, en las últimas ceremonias cívicas, en las actividades realizadas en la muestra pedagógica (trabajo final del ciclo escolar, con exposiciones verbales, de trabajos y algunas de las mejores actividades realizadas durante el año).

- Se logró, sino una amistad estrecha, sí una aceptación del compañero, gracias al conocimiento de su persona. En ocasiones se tiene un conocimiento superficial de las personas que integran el equipo de trabajo docente, haciendo juicios que obstaculizan la integración y el logro de los propósitos como escuela; y el hecho de tener una mayor apertura de cada uno, permite conocer un poco más a los integrantes del equipo, no solamente para entender sus actitudes sino también para influir positivamente a través del apoyo que se le pueda ofrecer, ya que estas relaciones son recíprocas e influyentes de docente – equipo – tarea – escuela – y viceversa.
- La apertura también se dio en temas de investigación sobre problemáticas o situaciones muy específicas de la enseñanza – aprendizaje.

Se estableció un ROL de exposiciones en donde cada maestro y/o conferencista expondría diversos temas. Los temas trabajados fueron:

- ❖ Uso de regletas y cartas para facilitar el aprendizaje de las matemáticas
- ❖ Español en el salón de clases.
- ❖ La construcción del conocimiento.
- ❖ La geometría en papiroflexia
- ❖ La lectura
- ❖ Elaboración de instructivos, trípticos y recetarios.
- ❖ Disciplina y dinámica de clase

Este trabajo favoreció el cambio de actitudes hacia el interior del salón de clases, el intercambio docente y los acuerdos como escuela para ver reflejados estos conocimientos adquiridos en la dinámica escolar, en proceso de enseñanza – aprendizaje y sobre todo en las actitudes de los niños, quienes también se inician en la reflexión de sus actos, bajando el índice de agresiones físicas no así, lo deseado en agresiones verbales.

La calidad parte de tener claro hacia donde se van a dirigir los esfuerzos, cuál es el objetivo y a donde queremos llegar.

En una escuela, no se puede caminar por donde cada docente piensa que debe ir, el consenso, la visión y la misión de la escuela, es la que refleja el entendimiento de hacia dónde se quiere ir, cuales son los esfuerzos que debe realizar una organización educativa para alcanzar las metas de una nueva cultura con base en la excelencia y la calidad educativa.

A través de las dinámicas en donde se manifestaron las formas de pensar, sentir y actuar de los docentes, fue posible llegar a consensos, a acuerdos y sobre todo a cambios de actitudes hacia los docentes y alumnos.

Motivar al trabajo de equipo fue el logro más importante y que acerca más a una actitud de excelencia en donde se antepone y se comparte la misión educativa facilitando el establecimiento de estrategias o procedimientos para trabajar. La capacidad de compartir una visión y una misión, permite compartir también los valores y con esto es posible trabajar en equipo, sin luchar por sobresalir de manera independiente o individual, sino que se someten los intereses y acciones individuales a los intereses comunes del grupo, favorece también esta actitud a no provocar situaciones inadecuadas dentro del equipo que los puedan dividir.

Es importante que en el trabajo de equipo, se establezcan las reglas del equilibrio, en donde cada uno de los que comparten la visión son capaces de dar lo mejor de cada uno al grupo y en donde se comprende que la fuerza colectiva, sin duda, dará mejores resultados que las acciones individuales agregando valor superior a la tarea.

Con el proceso de reflexión y análisis de la práctica, se pueden establecer algunos de los aspectos importantes que se deben tomar en cuenta para avanzar hacia el mejoramiento de la calidad:

- Crear conciencia de la necesidad y la oportunidad para el mejoramiento a través de la reflexión de la propia práctica docente.
- Establecer metas para el mejoramiento, a través del análisis de la práctica dentro de la institución.
- Organizar las tareas en función de las metas, a través del establecimiento de la visión y misión educativa.
- Llevar a cabo proyectos para resolver los problemas, por medio del consenso y la realización de los acuerdos.

- Reportar el progreso logrado, en la evaluación y análisis continuo de la práctica docente dentro de la Institución.

Dentro de este proceso, la comunicación jugó un papel muy importante, ya que es un factor clave para la realización de este programa, ya que se pone de manifiesto la comunicación de actitudes y la comunicación de informaciones.

Se tuvo especial atención en poner énfasis en la comunicación para que realmente se diera ésta con su emisor y receptor, en donde se escuchara y se pudiera hablar con confianza aceptando comentario o críticas.

Para crear una verdadera educación de calidad, se necesita una conducta que hace al hombre y lo define con sus valores, es realizar lo que se hace con el placer del servicio, es realizarlo con viveza y entrega. Enorgullecerse de lo que se hace, es la realización personal.

El ser humano que se realiza en lo que hace, ha encontrado en la vocación el placer de servir, es el que ha logrado la realización de la meta final del ser humano que es la autorrealización, es el que no lo hace por dinero ni por el beneficio, porque no hay mejor recompensa que lo que se convierte en el placer de servir, esa es la vocación del magisterio, no habrá calidad en la educación, sino existe la realización de la calidad personal, interpretada esta como la vocación por la excelencia.

El éxito es un esfuerzo sostenido, el éxito está al alcance de nuestras manos, el éxito es una actitud mental, el éxito es parte de la calidad educativa. Educar para el éxito es no educar para la mediocridad, educar para el éxito es educar para el máximo esfuerzo, el éxito nunca llega por casualidad, es el producto de resultados, es el producto de esfuerzos, de acciones concretas, de actitudes mentales, de la capacidad de aprovechar las oportunidades.

No podrá darse la calidad en la educación si no educamos para el éxito, sino se tiene la norma máxima de dar el esfuerzo mayor, si no se busca la excelencia como forma de vida, como meta final, como fundamento único. Si los maestros no se comprometen en ser líderes de excelencia, si los padres no se comprometen en impulsar la educación de excelencia, si los alumnos no se esfuerzan en alcanzar la excelencia, si los que trabajan en el centro educativo no tienen a la excelencia como norma y forma de vida, no se podrá encontrar calidad en la educación.

Se puede decir que el detonador de todos los proyectos y todos los procesos de mejora, es elevar la autoestima del maestro, elevar la autoestima del director, elevar por supuesto la autoestima de los alumnos. Es algo fundamental que realmente agrega valor a lo que se hace dentro de un centro escolar.

Al elevar la autoestima se eleva el grado de responsabilidad ante la vida, el grado de servicio y el espíritu de competencia. Elevar la autoestima, eleva la capacidad de ser mejores y de buscar el desarrollo constante la persona.

Ha sido una gran experiencia, sobre todo porque me pude dar cuenta que el cambio no se puede dar sin conocimiento ni conciencia de lo que se quiere, y que es mucho más importante iniciar uno mismo con el cambio en las actitudes y pensamientos cotidianos que en proponerse metas altas y muy lejanas de alcanzar. Es importante mencionar que el nivel de madurez personal del grupo ayuda mucho para distinguir y entender realmente lo que se esta trabajando, sin desvirtuar el verdadero mensaje, aunque cabe mencionar que en momentos si hubo manifestaciones en que algún comentario se sentía como algo personal, provocando un poco de molestias, misma que se hablaba en las pláticas que se daban a nivel dirección - docente. No faltaron tampoco actitudes de recelo, sobre todo con los maestros de más tiempo en la escuela, quienes se mostraban escépticos a los comentarios y actitudes de los maestros de nuevo ingreso que manifestaban mucha disposición para todo.

El proceso de reflexión, comunicación y toma de decisiones no termina con un ciclo escolar, es necesario retomarlo y establecerlo durante todos los ciclos escolares, en el caso particular de la escuela continuar con otras serie de dinámicas que sigan favoreciendo la reflexión al igual que tratar de mantener las actitudes positivas que se han establecido en este ciclo para ir formando poco a poco una escuela de calidad que toma en cuenta todos los elementos que la conforman.

RECOMENDACIONES

El trabajo permanente dentro de un colegio, abre las posibilidades de acción para la constante búsqueda de nuevas alternativas, de mejoras, de implantación de proyectos que favorezcan los procesos de aprendizaje y la dinámica docente.

La escuela es un lugar muy noble en donde las propias características de su misión son afines al modelo de la calidad educativa. De esta manera, la construcción de un modelo educativo con base en la calidad se facilita cuando se cuenta con un liderazgo comprometido, con el apoyo del grupo docente, los suficientes recursos, el entusiasmo de los profesores, la capacidad de acción de los mismos, la reflexión permanente y todos los elementos necesarios y deseables para crear un verdadero proceso para la calidad y una provocación al cambio.

Todo esto no resulta fácil ni sencillo, ya que, en la misma escuela, también se conjugan varios elementos que difícilmente pueden convertirse en favorables.

Debido a esto, es importante mencionar algunos puntos que hay que tomar en cuenta si se decide iniciar un trabajo de reflexión y análisis de la práctica para superar los problemas que dificultan el trabajo de calidad:

- "Venderles" a los docentes, el proyecto de reflexión sobre la práctica, para poder provocar el cambio de actitudes que favorezcan el aprendizaje y la calidad del servicio educativo.
- Realizar un esfuerzo permanente en trabajar para conseguir los cambios.
- Aprender a comunicarse de manera asertiva a través de las reuniones y los intercambios verbales. Es importante considerar a la comunicación humana como el factor clave para la realización de cualquier programa de calidad en la educación.
- Buscar el desarrollo humano como máximo enfoque de calidad que se quiere establecer y la capacidad de transformación para alcanzar metas de excelencia.
- El coordinador debe ser flexible, y motivar mediante la comunicación; estimular la productividad y el desempeño personal hacia la tarea educativa y el aprendizaje personal.

Nuestra manera de comunicar se puede convertir en la herramienta fundamental para una mejor enseñanza, para un nuevo proceso educativo, para una nueva manera de actuar y enseñar con calidad. Es por ello que los estudios de la conducta y de transmisión de la conducta están ligados sensiblemente a la comunicación; así, mejorando la comunicación y la comunicación de actitudes se tendrá la oportunidad de mejorar, de acercarse a las

personas, de ganarse la confianza, la amistad, y provocar cambios hacia la excelencia, ser agentes de cambio capaces de una nueva sensibilidad humana.

Abr

Am

(19)

Arg

Pro

San

Bla

Bar

Bre

Mad

Cab

Coll

Con

Cruz

Méx

Ded

Ellio

Fiern

Méxi

Fuentes Molinar Olac. Crítica a la escuela. SEP. El caballito. México

Gómez Palacio Margarita. El niño y sus primeros años en la escuela. S.E.P. Biblioteca de actualización del maestro. 1995.

Granados Chapa, Miguel A. Memorias del 2º Congreso Internacional. México 1989

Hoyle, E. El rol del maestro. Londres 1969.

Ibarrola María de. Quiénes son nuestros maestros. SNTE. México 1997.

Latapí Pablo. Olmedo Javier. Lorenza Villa. Felipe Sánchez. ¿Cómo promover la innovación en las escuelas y entre los maestros?. Sinéctica 6 Ene-Jun/1995.

M. Esteve José. El Malestar Docente. Editorial Paidós. Barcelona- Buenos Aires. México. 1994.

M. Pstic. Observación y formación de profesores. Madrid, Morata, 1978.

Mandra, R. El mosaico de la educación. París 1980.

Mauri, T, Solé, I, Carmen (1993) El currículum en el centro educativo, Barcehiba, ICE-Horsori.

Merazzi, C. Aprender a vivir los conflictos: una tarea de la formación del enseñante. 1983.

Miklos, Thomas Tello María Elena. Movimiento Nacional para el mejoramiento de la calidad en la educación en México. Revista Mexicana de Psicología. México, 1990.

Milstein, M. 1984. Base organizacional de estrés: Lo que molesta a los profesores.

Mozerska María H. Estatus social y profesional del maestro en México.

Muñoz, I Carlos , I. Sylvia Schmelkes. Los maestros de educación básica: estudios de su mercado de trabajo; S.E.P

Muñoz Izquierdo Carlos. Calidad en la educación: políticas instrumentadas en diversos países para mejorarla. Universidad Iberoamericana. Fundación Mexicana para la salud. Santa Fé. Oct. 1997.

Polaino, A, El estrés de los profesores: estrategias psicológicas de intervención para su manejo y control. Revista española de Pedagogía, 1982.

Solá Pere. La innovación educativa y su contexto histórico social. Cuadernos de Pedagogía. No. 79. Junio de 1981.

Quintanilla Ismael La dirección participativa en centros educativos. Colección Magisterio 1995.

Rabinowitz y Travers. Problemas en la definición y valoración de los maestros eficientes. R.T. Hyman (ed). New Jersey. 1971.

Schmelkes Sylvia. La calidad de la educación, La carpeta del maestro. SEP. 1993.

Schmelkes, Silvia. Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas. S.E.P. México 1992

UNESCO. El tiempo de la innovación. Tomo I. La innovación necesaria. Tomo II. La educación de adultos, Traductores: Enrique G. León y Arrigo Cohen. SEP:SETENTAS Vol. 193 y 194. México. 1975.

Vygotski, L.S. Perspectivas vygotkianas en la educación: el valor cognitivo de la interacción entre iguales. Nueva York: Cambridge University Press, 1984.

Wall. W. D. Educación y salud mental, UNESCO, París. 1959.