

FACTORES QUE FAVORECEN EL PERFIL EN COMPETENCIAS “PARA LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL MEDIO SUPERIOR”

LUZ MARIA MONTIEL CASTILLO

CENTRO DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS NO.93, NIVEL MEDIO SUPERIOR, NVO. CASAS GRANDES, CHIHUAHUA, REGIÓN UNO, luz.montiel@hotmail.com
TEMA: EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LA FORMACIÓN CONTINUA DE DOCENTES Y DIRECTIVOS, PALABRAS CLAVES: COMPETENCIAS, FACTORES INTERNOS FÍSICOS Y HUMANOS.

INTRODUCCIÓN

La presente propuesta de intervención educativa innovadora para el desarrollo profesional y la formación continua de docentes y directivos, persiguiendo el objetivo de la profesionalización docente y directiva para favorecer así el diálogo y la discusión en pro de satisfacer las diversas necesidades que se puedan presentar en un centro educativo.

Empezando con una planeación cronometrada de acciones, según las actividades acordadas con las propuestas de los docentes y directivos con un Calendario semestral, y la propuesta de intervención en cursos; atendiendo el diagnóstico personal de cada centro de trabajo, formulación de objetivos, selección de contenidos y organización, selección de estrategias y actividades, y determinación de las formas de evaluación continua y los medios para llevarla a cabo. Llegando a conclusiones y realizando propuestas de intervención a solución de problemas y necesidades presentadas en un plantel; ya que las nuevas exigencias a la profesión docente demandan que sean precisamente los docentes y los directivos, los responsables de su formación y su profesionalización y del dominio de una diversidad de competencias requeridas en el contexto de las demandas de la sociedad del conocimiento. Basado en el diagnóstico de necesidades detectadas en la investigación educativa llamada “Factores que favorecen la adquisición y desarrollo de competencias en el CETis93”, la cual arrojó las siguientes observaciones: las necesidades en la suficiencia de los llamados factores internos, tanto en factores físicos del plantel como humanos, ponen en evidencia la problematización de una casa de estudio para elevar la calidad educativa su comunidad educativa.

Por último se desglosa una lista de las referencias documentales que iluminaron el camino de esta propuesta de intervención.

OBJETIVO: Favorecer la profesionalización docente y directiva para elevar la calidad educativa de los centros educativos del nivel medio superior. Abrir un espacio de comunicación y diálogo en espacio y tiempo dentro de los planteles educativos para llevar a cabo un “Trabajo Colegiado” dentro de la comunidad estudiantil, contemplando a todos sus participantes empezando por los docentes y directivos de los planteles, donde se llegue a propuestas de mejoramiento de los centros de trabajo.

Objetivos Específicos: a) Analizar las opiniones de los directivos del plantel, sobre las necesidades y problemas del plantel, b) Analizar las opiniones de los docentes sobre las necesidades y problemas del plantel, y c) Conjuntar propuestas de intervención a dichas necesidades y solución de los problemas.

- **Objetivos del curso:** Los docentes en conjunto con los directivos (jefes de departamento, subdirección y dirección) del plantel, investigarán, desarrollarán temas de interés, producirán materiales y los compartirán, trabajando en un proyecto de formación mutua, participando activamente en prácticas escolares, laborales, sociales y culturales a lo largo de su vida profesional educativa. Para la solución de problemas y satisfacción de necesidades de cualquier tipo en el plantel, como por ejemplo por medio de proyectos escolares. Además atenderán sus perfiles y funciones a fin de desarrollar las competencias genéricas en cuanto a comunicación y diálogo, pero también en cuanto a sus propias competencias docentes y directivas que corresponden a cada uno, según se describe en los acuerdos 447 y 449. Conceptualizando, llevando a cabo el método científico en sus propuestas y actividades a desarrollar, para posteriormente intervenir en conjunto en una investigación acción que nos lleve precisamente al trabajo colegiado.

Tomando en cuenta que los acuerdos y compromisos se llevarán por medio de actas, por ejemplo nuevos cursos, y a desarrollar actividades para lograr sus metas propuestas en conjunto como

comunidad, es decir con la integración de alumnos y padres de familia; entonces el hecho de tener más participación como docentes investigadores, esto motivara más la difusión para que los estudiantes también desarrollen este tipo de actividades; pues estoy convencida que como en una empresa la función de la investigación es inmensamente importante, también lo es así mismo para el ámbito de la educación para elevar nuestra calidad educacional en nuestro nivel, pues las propuestas de solución a satisfacer necesidades y/o problemas vendrán de nosotros mismos y así mismo los compromisos para lograrlo también. Así se da inicio al concepto de la "Mancipación Escolar" de los planteles con iniciativa y visión.

JUSTIFICACIÓN:

Abrir un espacio especialmente para el diálogo entre directivos y maestros, donde se expongan los problemas del plantel y se clasifiquen según su tipo y forma de atención, para así entre todos llegar a las soluciones viables mediante un trabajo colegiado. Para después incluir en algunos de estos espacios a los alumnos y también a los padres de familia y trabajar en conjunto con un proyecto escolar.

Cabe señalar que las juntas que se hacen por parte de la dirección solo son informativas y/o para decir lo que se tiene que hacer en el momento en que a ellos se les ocurre, es decir, no son planeadas ni en día ni en hora, y todo esto requiere de una planeación estratégica con tiempos y estructuras definidas con suficiente tiempo de anticipación. Además los cursos de actualización docente solo se desarrollan por medio del tema y aunque es importante desarrollarlos y compartir experiencias, pero en ellos solo se hacen comentarios de los problemas y necesidades que tenemos, y a lo que me refiero es que esto se queda ahí, no hay un seguimiento ni compromisos, en este curso se propondrán estrategias para la solución de problemas creando un ambiente estudiantil más positivo. Pero haciendo también una reflexión amplia sobre el conjunto de conocimientos que se establecen en las diferentes teorías que sostienen esta temática.

Por lo mismo este espacio sirve a la sociedad pues se enfoca en el nuevo modelo educativo en competencias, ayudando a resolver los problemas cotidianos en el aula bajo una nueva perspectiva, ampliando el horizonte de posibilidades, además de que pueda inspirar nuevas líneas de investigación por su contenido.

DESARROLLO DEL CURSO "TRABAJO COLEGIADO"

Dirigido a docentes y directivos del plantel, con el propósito de establecer un espacio específico y planificado además de cronometrado en tiempo y espacio. Definiendo los temas y problemas con los cuales se han de tratar y elaborando un sistema de conceptos que deben emplearse y asumirse dando relevancia a estos como principios de acción respecto a las posibles necesidades o problemáticas que surjan a cuestionar y posteriormente a tratar de solucionar.

1.- DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PARA EL DISEÑO DEL CURSO

La propuesta de acción como intervención para tratar de poner remedio a la problemática diagnosticada se basa en el Modelo de Programa ya que con él se asume una actitud preventiva, evolutiva y educativa, donde un conjunto de profesionales asumen de manera colaborativa la responsabilidad de programas de orientación dirigidos a toda la comunidad del centro de trabajo.

Al momento de la creación de espacios de comunicación donde se detecten las necesidades del plantel y el dialogo para la detección de las causas de los problemas resentidos, esto permitirá la discusión entre todos los participantes para llegar a respuestas viables y con ellas los compromisos que cada quien deberá asumir, asiéndose responsable de lo que le toque o toca a cada uno, como integrantes valiosos de un todo exitoso. Donde triunfan todos o fracasan todos por igual al lograr un objetivo planteado, con:

-Una actitud positiva para saber escuchar y respetar las ideas de los demás. -No tomarse los comentarios de forma personal y no hacer comentarios impropios, que generen resentimientos, sino más bien comentarios para mejorar. -Que no solo unos cuantos sobresalgan asumiendo que el trabajo de los demás, fue el de ellos. -Asumir compromisos y obligaciones, todos por igual.

El Modelo de Programas nos orienta a la prevención de problemas, pero de este se puede dirigir al modelo Clínico para la utilización de las técnicas de consejos de liberación por un profesional en atención a un alumno en especial, o bien según sea el caso se puede usar el modelo de Consulta

EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LA FORMACIÓN CONTINUA DE DOCENTES Y DIRECTIVOS POR: LUZ MARIA MONTIEL CASTILLO

contando con el apoyo de dos profesionales para atender algún alumno en específico. Cuando se usan varios modelos se estaría hablando ya de un modelo mixto lo cual sería lo ideal, pues no solo se basaría en una planeación en pro de prevención sino también se estaría contando con profesionales además del Orientador de la escuela, también Psicólogos, Psicoterapeutas, entre otros. Todos trabajando por un bien común.

El modelo de Programa que se desarrolla en esta propuesta de acción, conlleva a una estructura de diseño planificada en tiempos específicos, según se va desarrollando las actividades del ciclo escolar o bien por semestre, cronometrado por un calendario de actividades por día/mes, donde se desglosa específicamente las actividades programadas y propuestas.

Así este modelo de programa implica una actividad planificada, se basa en la identificación de necesidades, se dirige al logro de objetivos, donde las actividades han de ser evaluadas (si se consiguieron o no y en qué nivel se logró, así como las complicaciones que se dieron), además de estar basado en la teoría de desarrollo, pues se busca el bien común, y su trabajo debe ser en equipo y colaborativo. Como lo señala Álvarez González, 1995 en M. Luisa Sánchez 2009, los requisitos mínimos que se deben cumplir, son:

-Programas dirigidos a todos los alumnos y demás participantes, -Implicación y disponibilidad de tiempo del personal, -Presencia de un Orientador que asesore, dinamice y de Soporte técnico. -El tiempo debe ser programado, mediante un calendario, -Contar con recursos humanos y materiales, - Crear canales de información dentro y fuera del plantel, -Diseño de un nuevo modelo organizativo de la Orientación, con varios agentes implicados y con la especialización de las funciones en cada uno de ellos. -Evaluar el programa en cada una de sus fases y por parte de todos los implicados.

Las áreas de Orientación que enmarca esta propuesta, son: las de proceso enseñanza aprendizaje y área de desarrollo personal, debido a lo siguiente:

a) En lo personal, el desarrollo de competencias cognitivas conducen a una adecuada salud mental, capacidad de tolerancia, desarrollo de competencias sociales de autoconcepto, autoestima habilidades sociales, convivencia, inclusión, entre otras más. Pues las actividades propuestas a desarrollar por todo el centro educativo resaltan todos estos valores.

b) En los procesos de enseñanza aprendizaje, se detectan las necesidades de problemas de aprendizaje. En las actividades propuestas se desarrolla la atención directa a los alumnos con algún problema en específico, por ejemplo cuando se habla de dar cursos o asesorías a los alumnos y que sean ellos mismos los que den propuestas de solución a dichas necesidades se habrá el canal de dialogo para las técnicas de estudio, procesos de atención, técnicas de aprendizaje colaborativo y en base a esto se establecen las medidas a cada problema.

Las ventajas que ofrece esta propuesta son: -se pone énfasis en la prevención y el desarrollo, -se permite cambio de roles entre los participantes, -estimula el trabajo en equipo, -Operativiza los recursos, -facilita la autoorientación y la autoevaluación, -permite comunicación y convivio entre el centro y la comunidad.

2.- FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

En México y en todo el mundos existen grandes avances sobre la formación y capacitación docente, siendo importante que los docentes y directivos de los planteles que conozcan sus posibilidades y los beneficios del uso de las herramientas colaborativas de acuerdo a un protocolo de comunicación, aumentando sus alternativas de formación y como consecuencia, una mejor calidad de vida del plantel.

En el Acuerdo 447 sobre competencias docentes, se señala la formación y actualización docente, para Tobón (2010) "Es así, que las nuevas exigencias a la profesión docente demandan que sean precisamente los profesores los responsables de su formación y su profesionalización y del dominio de una diversidad de competencias requeridas en el contexto de las demandas de la sociedad del conocimiento". Además que los docentes y directivos del plantel atiendan y desarrollen sus perfiles y funciones a fin de desarrollar las competencias genéricas en cuanto a comunicación y dialogo, pero también en cuanto a sus propias competencias docentes y directivas que corresponden a cada uno, según se describe en los acuerdos 447 y 449.

EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LA FORMACIÓN CONTINUA DE DOCENTES Y DIRECTIVOS
POR: LUZ MARIA MONTIEL CASTILLO

Así el 1er. Curso.- Conceptualización; 2do. Curso.- Metodología de la Investigación; 3er. Curso.- Investigación Acción; 4to. Curso.- Trabajo Colegiado; Integración de los alumnos.

3.- SELECCIÓN DE CONTENIDOS PARA EL 1er CURSO y/o TEMAS

Comunicación, dialogo, competencias docentes, competencias directivos, funciones de docentes, funciones directivos por cargo de departamento, perfiles y características de los docentes, perfiles y características de los directivos, equidad entre funciones de directivos y docentes, necesidades del plantel, problemas del plantel y proyecto escolar.

4.- ORGANIZACIÓN DE CONTENIDOS

Proyecto escolar, Requisitos para el proyecto: Comunicación, dialogo y trabajo colegiado. Competencias docentes, competencias directivos. Funciones de docentes, funciones directivos por cargo de departamento. Perfiles y características de los docentes, perfiles y características de los directivos. Equidad entre funciones de directivos y docentes. Necesidades del plantel, problemas del plantel y proyecto escolar, por medio del trabajo colegiado. Compromisos por parte de los participantes y actas firmadas de los acuerdos asumidos.

5.- SELECCIÓN DE ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES

Expositiva por parte de los participantes mediante el uso de rotafolios, proyector, diagramas, entre otros, sobre los temas a desarrollar y su terminología planteadas en el punto número cuatro sobre los contenidos del curso. Una mesa redonda con un tema a discusión, una plenaria, un panel de expertos, etc., desarrollando el trabajo en equipo para las exposiciones, mesa redonda o panel, y la participación individual en la plenaria por medio de opiniones, propuestas, etc.

Elaboración de trabajos como una lista de problemas en el plantel, necesidades del mismo. Elaboración de trabajos como una lista de soluciones a los problemas y necesidades detectados. Acuerdos sobre el o los proyecto escolar seleccionado a trabajar como trabajo colegiado dentro del plantel y compromisos que cada integrante asumirá con responsabilidad. Además de Actas levantadas sobre los acuerdos y compromisos asumidos por los diferentes participantes del plantel de cada una de las sesiones que sirva como registro y posteriores la avances, además de permitir con esto las evaluaciones parciales o continuas en sus diferentes momentos con el nivel de logros alcanzados en cada una de las etapas.

6.- ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES. Desarrollo de una secuencia de trabajo para el curso (VER: ARCHIVO ANEXO.- SECUENCIA DE ACTIVIDADES)

7.- DETERMINACIÓN DE LO QUE SE VA A EVALUAR, MANERAS Y MEDIOS PARA HACERLO.

Se evaluara el desarrollo de los contenidos como propios del curso taller. Y con ello las diferentes estrategias y actividades desarrolladas en el curso, descritas en el punto número cinco de este documento en cuestión. Los acuerdos asentados en las actas por parte de los integrantes (VER ARCHIVO ANEXO: FORMATO DE ACTA Y RUBRICAS DE EVALUACIÓN).

Las maneras y medios de hacerlo serán: Por medios de registros como una lista de cotejo o una guía de observación de la persona encargada de impartir el curso, asentando los datos día a día del curso con la participación propia de cada integrante.

Los acuerdos asentados en las actas levantadas al final del primer curso o espacio de dialogo para un trabajo colegiado, se evaluaran por medio del registro de avance en el tiempo especificado en el acta para concluir o levantar resultados de las actividades propuestas para el proyecto escolar que todos trabajaran en conjunto para lograr un fin común, que nos permita avanzar como comunidad estudiantil. En base a esto se continuara con los cursos, para el cual, el segundo y subsecuentes serán diseñados dependiendo de las necesidades de los propios integrantes y que se hayan asentado debidamente en el acta de acuerdos para dar continuación con el primero, y en este segundo realizar la evaluación del grado de logro del proyecto seleccionado.

CONCLUSIONES:

Los docentes y directivos de los planteles de la educación son los actores determinantes de la transformación de la educación. En consecuencia es preciso reflexionar sobre el perfil y las competencias que deben reunir y desarrollar. Entre las preguntas a discusión:

¿Qué se requiere para transitar de un tipo predominante de capacitación pasiva de formación, a uno más participativo y crítico, que impulse al profesor como el protagonista del proceso de enseñanza y al director como líder académico y pedagógico? ¿Cómo avanzar para armonizar el contenido disciplinario con la pedagogía y la didáctica propia de cada disciplina dentro de la formación continua de los profesores? ¿Qué opciones deben abrirse para los docentes y directivos para desarrollar capacidades en un proceso continuo de aprendizaje y experimentación en la enseñanza y el aprendizaje? ¿Qué rasgos deben tener los programas formales con el fin de resolver los problemas de aprendizaje de estudiantes de orígenes y trayectorias diversos y de los directivos en los planteles? ¿Cómo desarrollar procesos reflexivos donde cada autor sea consciente de sus propias limitaciones y este motivado para emprender las mejoras y cambios necesarios de su desempeño? ¿Cómo avanzar hacia una oferta formativa que contextualice la formación partiendo de las necesidades prácticas de los docentes en el aula? ¿Cómo impulsar la colaboración entre pares en el propio plantel, para el mejoramiento de la planeación, las metodologías y los recursos didácticos de la enseñanza?

Pero también se trata de una función articuladora de sentidos y significados comunes de las tareas que realizan los actores del plantel para concretar la visión común de la comunidad escolar, que permita establecer compromisos y fortalecer la acción colectiva. Respondiendo a:

¿Cómo organizar a los maestros para reflexionar sobre sus prácticas, disponer de órganos, tiempos y espacios, para planear, compartir y apoyar al mejoramiento de la práctica docente? ¿Cómo garantizar que todo el personal esté esencialmente al servicio de las tareas de enseñanza aprendizaje? ¿Qué acciones resultan necesarias para la participación o cómo favorecer el dialogo y empatía entre los actores educativos, entre otras.

Uno de los objetivos del curso propuesto es precisamente contribuir a la formación pedagógica de los docentes y directivos incluyendo a esto la formación investigadora que fomenta el autoaprendizaje guiado por un especialista, para que esto se pueda llevar al aula. Ayudando así a muchos de los problemas resentidos en la educación, como: el abandono escolar, bajo aprovechamiento, entre otros más que se pueden tratar como proyectos escolares. Todo esto solo se puede lograr por medio del trabajo colegiado que debe existir entre los actores de la educación. Para elevar la calidad educacional, pues las propuestas de solución vendrán de nosotros mismos y así los compromisos para lograrlo también.

Entrando al concepto de la "Mancipación Escolar" de los planteles con iniciativa y visión.

BIBLIOGRAFIA:

- Acuerdos 447 y 449 publicados en el Diario Oficial de la Federación SEP en septiembre de 2008.
- Cuevas Guajardo, Leticia. Rocha Romero, Virginia. Casco Munive, Rosa. Martínez Farelás, Mario. (2008). Constructivismo y Competencias. Facultad de Estudios Superiores Iztacala, Universidad Nacional Autónoma de México: AAPAUNAM, Academia, Ciencia y Cultura. <http://www.medigraphic.com/aapaunam>
- Delors, Jacques. (2000). La educación encierra un tesoro. Paris. Ediciones UNESCO. Francia. (<http://www.unesco.org>)
- Elizondo Montemayor, Leticia. (2011). Competencias que debe tener un Director Académico Universitario para la Educación Superior Basada en Competencias. Revista de Investigación Educativa, vol. 29, núm. 1. España. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283322813012>
- Hernández Uralde, Jorge. Márquez Jiménez, Alejandro. Palomar Lever, Joaquina. (2006). Factores asociados con el desempeño académico en el EXANI-I: Zona metropolitana de la ciudad de México 1996-2000. Número 29, Volumen XI. ABRIL-JUNIO. Revista Mexicana de la Investigación Educativa. www.comie.org.mx/v1/revista/portal.php
- SEP (2004) Modelo de la Educación Media Superior. Consejo Nacional de Educación Tecnológica. México. Editores e impresiones FOC, impreso en el D.F.