1. INTRODUCCIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La Capacitación y Actualización que recibimos los maestros del área de Física de la Esc. Preparatoria N° 2 de la U.A.N.L. no es satisfactoria y esto debido a diversas razones que analizaremos en el presente estudio; Por un lado la desmotivación del maestro al ver que no se le reconocen sus verdaderas necesidades de formación tomando en cuenta para ello su opinión directa, sino que más bien dicha formación se centra en el enfoque de los programas y planes de estudio y los objetivos de las instituciones y administraciones escolares; por otro lado dichas autoridades no llevan un seguimiento de la puesta en práctica de los conocimientos y habilidades adquiridos por los maestros en las diferentes oportunidades de formación, propiciando que dicha preparación se quede solamente formando parte del currículo de cada profesor, sin un aprovechamiento efectivo por parte de los alumnos y sin cumplir con las propias expectativas del profesor y de la institución; podemos decir que no existe una interrelación entre la capacitación que el maestro recibe, las carencias en su formación, los objetivos trazados en los planes de estudio y las propias metas de la institución.

1.2 OBJETIVO

El objetivo fundamental de éste trabajo es detectar y satisfacer adecuada y oportunamente las necesidades reales de formación y actualización de los docentes del área de física de la Esc. Preparatoria N° 2 de la U.A.N.L., diseñando e implementando para ello un sistema de instrumentos que me permita que sean los propios maestros con

su participación voluntaria y abierta y desde su círculo de trabajo, quienes identifiquen sus propios requerimientos en cuanto a su preparación didáctico-pedagógica, en temas propios de la asignatura, de relaciones humanas, relaciones con los grupos de trabajo, y herramientas alternativas de capacitación y adiestramiento, utilizando para éste fin diversos procedimientos de tipo individual y grupal.

De ésta manera propondremos a las administraciones de las instituciones la orientación e implementación de sus programas de formación y actualización docentes, basándolos en el diagnóstico preciso de las necesidades reales de formación de los profesores, consiguiendo así los resultados de calidad y eficacia demandados por la sociedad actual y el Programa Visión UANL 2006.

1.3 HIPÓTESIS

Actualmente los docentes que imparten la materia de física en la Esc. Preparatoria N° 2 reciben Programas de Formación y Actualización que le son asignados por las autoridades escolares, y en los cuáles se toma sólo en cuenta las exigencias de los planes de estudio y las necesidades institucionales. Yo considero que desarrollando en la institución éste sistema de identificación de necesidades de capacitación y actualización de los docentes, se permitirá que sea el propio maestro mediante el autodiagnóstico, la autoevaluación sistematizada, la autocrítica, la discusión grupal con maestros y expertos, y la formación de círculos de calidad, quién detecte sus verdaderas carencias de formación y actualización, en concordancia con los objetivos trazados en los planes de estudio y en las instituciones; y por lo tanto el maestro logrará desarrollar todas sus habilidades, capacidades, conocimientos, relaciones humanas, de grupo de trabajo y administrativas, potenciando la automotivación del profesor, la satisfacción de los alumnos, y elevando la calidad del proceso educativo, respondiendo así a los nuevos escenarios de transformación social y de reforma que nos marca el proyecto Visión UANL 2006.

1.4 LÍMITES DE ESTUDIO

El presente trabajo se desarrollará tomando como referencia a los maestros que conforman la Academia de Física de la Esc. Preparatoria N° 2 de la U.A.N.L. durante el semestre Agosto de 2001-Enero de 2002.

1.5 JUSTIFICACIÓN

Considero que debido a que los programas de capacitación y actualización de los docentes, implementados por las administraciones escolares no satisfacen a cabalidad las verdaderas necesidades de formación de los profesores, es necesario ubicar en primera instancia el perfil y la orientación del docente del área de Física, detectar en tiempo y forma dichas necesidades de formación, y que sean los propios maestros quienes en base al autodiagnóstico y la discusión grupal, quienes le marquen a la administración la pauta a seguir en un Programa Integral de mejora continua de la formación docente de ésta manera contaremos con maestros bien ubicados en sus áreas de oportunidad, con sólidos conocimientos en su materia y en las áreas didáctico-pedagógicas, con pleno desarrollo profesional de su vocación y su labor, tal como lo exige la sociedad moderna y como lo marca el perfil del docente en el Programa Visión UANL 2006, programa rector de nuestra universidad, por lo tanto considero que éste Sistema de Detección de Necesidades de Capacitación y Actualización de los Docentes de Física, es imprescindible de implementar en éste momento y su aplicación se traduciría en un incremento en la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje de la física, atendiendo de ésta manera una de las demandas académicas más sentidas de nuestra Preparatoria, lo cuál impactará en el crecimiento de ésta institución dentro del concierto universitario.

1.6 METODOLOGÍA

El procedimiento empleado para desarrollar éste estudio de Identificación de Necesidades de Capacitación y Actualización de los Docentes del Área de Física de la Esc. Preparatoria N° 2 de la U.A.N.L., implicará lo siguiente:

* Recopilación de la información
* Análisis de la información

1. Recopilación de la información

La muestra para el estudio está conformada por 17 maestros que pertenecen a la Academia de Física de la Escuela Preparatoria N° 2 U.A.N.L., en éste momento.

Se reunirán datos referentes a la situación académica y de formación profesional de los docentes, con el fin de conocer sus necesidades de capacitación y actualización en el área de Física.

La técnica empleada para la recolección de datos es mediante la aplicación de una encuesta, previamente diseñada con el fin de conocer: Datos generales del maestro, formación profesional y actualización didáctica, aspectos específicos de la docencia en el área de Física, herramientas auxiliares para el docente y aspectos de relaciones humanas y desarrollo profesional.

La encuesta contiene información de apoyo que ayudará al profesor a responder, y podrá utilizarla si la considera necesaria.

La encuesta obedece a un esquema de autodiagnóstico de necesidades de formación por parte de los propios profesores .

En ésta etapa también se obtendrá información sobre la política actual aplicada a la formación y actualización de maestros por parte de la escuela, y de la propia secretaría académica de la U.A.N.L.

Así mismo, se recogen estadísticas sobre el índice de alumnos reprobados en la materia de Física en la escuela, durante el semestre Ago'01-Ene'02; ya que éstos datos inciden directamente sobre las necesidades de formación de los docentes y nos aportan ideas para tomar decisiones en ese sentido; éstos datos serán proporcionados por el departamento de Consejo Técnico Académico de la propia escuela.

También se revisarán los requisitos básicos que deben cumplir los docentes, según lo marcan los programas: Visión U.A.N.L. 2006, y Educación para la Vida, con el fin de buscar el perfil del maestro de Física de la Esc. Preparatoria N° 2, que responda a éstas demandas.

2. Análisis de la información

En una segunda etapa se clasificará la información de acuerdo a diversos criterios; en cuanto a la encuesta para maestros se conocerá su distribución por categorías de trabajo, áreas de formación profesional, grados académicos alcanzados, especialidad, y necesidades de capacitación y actualización en los diversos aspectos ya señalados; se revisan los resultados de las encuestas aplicadas a los maestros, para validar su confiabilidad y para conocer las necesidades sobre capacitación que ellos plantean; además se analizan las políticas adoptadas por la institución sobre formación de profesores; se proyecta el perfil del profesor de Física que requiere la Escuela y que demanda la Universidad, y se analiza el alto índice de alumnos reprobados en la materia de Física y su relación directa con el desempeño docente.

Todo éste análisis se realiza para desechar la información que no sea válida, agrupando y resumiendo los datos recabados, permitiendo así estar en condiciones de dar un informe sobre los resultados obtenidos, lo cuál servirá de base para diseñar un programa integral de formación permanente de los maestros de Física de la escuela,

basado en las verdaderas necesidades de los docentes y en su realidad cotidiana y condiciones actuales.

1.7 REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

El texto: "Herramientas de autoevaluación del profesorado" de los autores: Airasian Peter W. Y Gullickson Arlen R., me sirvió de referencia para elaborar los diferentes tipos de reactivos que conformaron la encuesta aplicada a los docentes como instrumento de identificación de las necesidades de capacitación y actualización docente en el área de física.

El texto: "La formación del profesorado" del autor: Eduardo Alonso Álvarez, me ayudó en mi trabajo de tesis para conocer la importancia de la formación permanente del profesorado de manera colectiva, su seguimiento, y los mecanismos, políticas y criterios empleados para detectar las necesidades de formación.

El texto: "evaluación de la formación" del autor: Cabrera Flor A., me brindó un amplio panorama de análisis sobre todo el proceso de Evaluación de la Formación de los Docentes, además de los criterios e indicadores de evaluación, así como una perspectiva sobre los parámetros de efectividad de los procesos de formación de maestros.

El texto: "La función docente" de los autores: Debesse M. Y Mialaret G., aportó a mi trabajo de tesis el conocimiento de la función docente en general, el perfil del educador, sus motivaciones internas y externas y la actualización de conocimientos .

El texto: "La formación de los formadores" del autor: Huberman Susana, de editorial argentina, me ayudó a reflexionar sobre el sentido y alcance de la educación permanente de los profesores del nivel medio superior, sus condiciones presentes y los retos futuros de éste ejercicio de docencia.

La revista: "Enseñanza de las ciencias" de los autores: Jiménez Emma del Colegio de Bachilleres, Plantel 7, México D.F., y Segarra Ma. Del Pilar de la Facultad de Ciencias, UNAM; me sirvió para conocer la base de los modelos de cambio didáctico de los profesores de ciencias experimentales del nivel medio superior, además de ayudarme a reflexionar acerca del proceso de cómo aprenden los profesores a través de su vida profesional,y poder formular una propuesta de formación docente.

El texto: "Evaluación de la docencia" de los autores: Rueda Beltrán Mario y Díaz Barriga Arceo Frida (Compiladores), me permitió profundizar en el proceso de evaluación de la docencia y los problemas y perspectivas en el ambiente universitario, además a demás me permitió conocer como involucrar en la evaluación docente a los propios actores de la educación: los maestros.

El texto: "Las tareas del formador" de los autores: Vaillant Dense y Marcelo Carlos, me proporcionó información sobre el importante papel que cumple el formador en el proceso de formación continua de los docentes del NMS, así como sus escenarios futuros.

La revista: "Divulgación e investigación", dirigida por: Vidales Ismael, en su artículo denominado Educación e Instrucción, me ayudó a diferenciar el significado de los conceptos educar e instruir referidos al alumno del NMS, y compararlos con los del nivel básico, y poder determinar la función del docente del NMS en la actualidad.

2. LA FUNCIÓN DOCENTE

2.1 LA FUNCIÓN DE LOS DOCENTES EN LA ACTUALIDAD

En ésta época los profesores ya no pueden asumir solamente el papel de difundir conocimientos y experiencias, ya que la aparición excesiva de los medios de comunicación y otras fuentes de información, tales como la computación, el internet, la educación a distancia, etc., causan enorme distracción en los alumnos, los cuáles se ven confundidos ante ésta situación, por lo tanto el profesor está obligado a orientar al alumno sobre la función de éstas fuentes de información y comunicación desordenadas y darles un orden, además enseñarlo a sacar provecho de lo que es útil para el desarrollo del individuo y la sociedad en que vive.

El maestro deberá enseñar no sólo para un momento, sino para toda la vida, aparte de cumplir con el papel tradicional de transmitir conocimientos y desarrollar habilidades, técnicas de acción, y de pensamiento crítico y enseñar al alumno a aprender significativamente; el maestro aprenderá a evaluarse a sí mismo, para conocer sus fuerzas y debilidades, y enseñará al alumno a auto evaluarse, lo motivará, le fomentará actitudes de observación, curiosidad, y hábitos de estudio y superación y le inculcará valores éticos y morales, también logrará que el alumno sea capaz de analizar la relación de la familia, la sociedad y la escuela y comprender el mundo que le rodea

En fin el profesor juega hoy en día un rol mucho más activo que antes en el proceso enseñanza-aprendizaje, pasa de enseñante a formador, y aquel profesor que no se actualice y que no quiera cambiar sus viejas ideas ya obsoletas algunas de ellas, quedará rezagado del contexto educativo.

2.2 LA ENSEÑANZA COMO FACTOR DE TRANSFORMACIÓN DEL ALUMNO Y DE SU ENTORNO SOCIAL

La enseñanza debe ser un proceso que conduzca a una nueva realidad social y cultural a partir de la construcción de sujetos pensantes y éticos. En la didáctica sugerida que se propone para éstos fines se trae a un primer plano el desarrollo integral de la persona: Se hace hincapié en su **formación** antes que en la **información** que se le transmite, y en su humanización y en el fomento de su creatividad, antes que en su adiestramiento sólo para la fuerza productiva de trabajo. La tarea del profesor se humaniza al consistir en ser ya no sólo el guía dueño de la verdad , sino una figura que contribuye a que en el alumno opere una transformación mediante su propio hacer, su reflexión y su toma de conciencia, transformación que consistirá, en suma, en aprender a pensar y ser partícipe de los valores más preciados por la sociedad, como la libertad, la justicia, la tolerancia, el respeto y la paz.

2.3 BINOMIO EDUCACIÓN-INSTRUCCIÓN EN EL NMS

La educación e instrucción son conceptos de principios razonados opuestos pero complementarios entre sí, cuyos tiempos horarios habrán de distribuirse inversamente proporcional, el primero, y directamente el segundo, con respecto a la edad del educando durante el transcurso de su vida.

Ambos conceptos actúan simultáneamente en todos los niveles escolares pero aplicados en proporciones distintas en los diferentes niveles.

"Teóricamente en el nivel medio superior el tiempo de aplicación de los conceptos educación-instrucción se equilibra en proporción de uno a otro dándose una transición donde los tiempos dedicados a la educación entendida como el despertar de las potencialidades latentes del individuo, pasan a un nivel inferior de duración, mientras el

período de instrucción entendido como mecanización o adiestramiento del conocimiento adquirido, pasa a ser más predominante en éste nivel y en el de educación superior.

Pero éste empate teórico en la distribución del tiempo se da simultáneamente a la función específica del ciclo medio superior (preparatoria o bachillerato), que es la de ser eminentemente propedéutica, donde el estudiante tenga los medios educativos para reafirmar o descubrir su vocación al elegir una carrera profesional" (J.Guadalupe Lozano Alanís).

2.4 EL PROFESOR COMO AGENTE PRINCIPAL DE LA EDUCACIÓN

2.4.1 DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESOR

Los buenos profesores son aquellos que siguen aprendiendo al mismo tiempo que siguen enseñando, manteniéndose firmes en su empeño de buscar la combinación correcta de técnicas metodológicas y atención personal al alumno para lograr que todos lleguen a aprender. Los Programas de Formación , el Desarrollo Profesional Eficaz y los Programas de Evaluación ayudan a los profesores a enseñar a los alumnos a ser plenamente partícipes de su propio aprendizaje.

El escepticismo y recelo con el que los profesores vemos muchos de éstos programas de formación y evaluación es una barrera que hay que salvar buscando que dichos programas se complementen entre sí para mejorar el aprendizaje de los alumnos en forma deliberada y no casual.

ASPECTOS FUNDAMENTALES QUE INFLUYEN EN LA FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESORADO

-Los profesores desarrollan su práctica docente de manera consiente y reflexiva.

-Las decisiones de los profesores están influenciadas por su escala de valores y por los resultados que esperan obtener de sus alumnos

-Los profesores experimentados reflexionan sobre sus métodos de enseñanza, poseen habilidades, y un bagaje de conocimientos sobre la enseñanza y el aprendizaje y asumen responsabilidades dentro y fuera del aula inclusive.

-El desarrollo de los profesores se encuentra influenciado por la cultura del plantel.

El desarrollo profesional de los docentes se puede ver influenciado hoy en día por Cinco elementos principales que son:

1. Valores del profesor
2. Resultados del alumno
3. Conocimientos del profesor
4. Responsabilidades del profesor
5. Cultura del centro de trabajo

2.4.2 VALORES DEL PROFESOR

Los profesores deben creer en el valor y la dignidad de todo ser humano y reconocer la enorme importancia del compromiso que tienen con la repercusión social que significa la educación.

Es responsabilidad del profesor ayudar a cada alumno a ser conciente de su propio potencial como miembro de la sociedad estimulando su curiosidad, la adquisición y comprensión de conocimientos mediante la reflexión.

SEIS PUNTOS BÁSICOS DE LA FUNCIÓN DOCENTE

1. TODAS LAS PERSONAS SON CAPACES DE APRENDER

Un maestro debe partir de la premisa de que todos los alumnos pueden y deben aprender independientemente de sus circunstancias sociales, culturales, raciales, étnicas de sexo, físicas o económicas.

2. REPERCUSIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE

Los profesores influyen enormemente en sus alumnos,y en el desarrollo de la cultura y el estilo de sus lugares de trabajo.

3. EL DESARROLLO COMO PROFESOR EXIGE INVESTIGACIÓN Y REFLEXIÓN

Desarrollar las capacidades de investigación y de reflexión es básico para ampliar conocimientos, conocer mejor los aspectos más intrincados de la enseñanza y el aprendizaje, para tomar decisiones basadas en la propia experiencia y en la de los demás y finalmente para mejorar el aprendizaje de los alumnos.

4. EL PROFESOR ES UN MODELO DE CIUDADANO CULTO

Los profesores como ciudadanos cultos poseen conocimientos que aplican de forma integral a lo largo de las distintas disciplinas y ponen al alcance de los alumnos todo su bagaje de conocimientos y deberán emplear para ello todos los métodos a su alcance.

5. APRENDER ES UNA RESPONSABILIDAD PARA TODA LA VIDA

Los profesores deben creer que tenemos la responsabilidad de mantenernos al día integrando en la formación los nuevos conocimientos adquiridos. De éste modo nos aseguramos de que el trabajo con los alumnos sigue basándose en los conocimientos académicos y en la experiencia docente. El fomento de una actitud de curiosidad intelectual en nosotros mismos nos servirá de estímulo para un aprendizaje permanente.

6. EL TRABAJO EN EQUIPO

La cooperación entre compañeros docentes profesionales crea mayor productividad, conocimientos, cohesión, relaciones interpersonales más positivas, mayor respaldo dentro de las academias, y mayor autoestima en el maestro. Gracias al fruto de ésta colaboración entre maestros podremos orientar a los alumnos hacia los resultados que esperamos, es imprescindible en toda institución que no exista celo entre los colegas y que aprendamos a intercambiar experiencias, conocimientos y detalles, que nos ayuden a sacar adelante la tarea del docente y de la institución.

2.4.3 LOS RESULTADOS DEL ALUMNO

Los resultados que esperamos de los alumnos junto con los fundamentos del profesor sobre el desarrollo de su profesión, sus conocimientos, sus responsabilidades y la cultura de la escuela donde trabaja, forman un todo integral que define por sí mismo un modelo de desarrollo profesional y educacional del profesorado.

2.4.4 CONOCIMIENTOS DEL PROFESOR

"Superar el espontaneismo, es unir a la buena intuición la capacitación científica" (Jacques Lesourne: Educación y sociedad. Los desafíos del año 2000. GEDISA editorial 1993).

Las reformas educativas propuestas en diferentes países, sostienen que es prioritario incrementar y prolongar el período de formación de los profesores . Hoy en día se considera la formación permanente tan esencial para la calidad del sistema educativo como la formación inicial que recibió el docente.

Los conocimientos del profesor se pueden dividir en siete categorías(Shulman 1987):

1. Conocimientos de los contenidos
2. Conocimientos pedagógicos generales
3. Conocimientos de la organización del currículo escolar
4. Conocimientos de los contenidos metodológicos específicos
5. Conocimientos de los alumnos
6. Conocimientos del entorno educativo
7. Conocimientos de los fines educativos

1. Conocimiento de los contenidos

El conocimiento de los contenidos es el centro de cualquier disciplina. Sin un dominio adecuado de los conceptos y del contenido de una materia, los profesores no serán capaces de seleccionar y evaluar los textos idóneos , ni de conseguir transmitir ordenadamente los conocimientos a sus alumnos.

Enseñar los contenidos de una materia exige ir más allá del mero conocimiento de sus conceptos. Supone comprender las estructuras del contenido del área en cuestión.

2. Conocimientos pedagógicos generales

Los profesores no deben conformarse con dominar los conocimientos de contenidos de su materia sino que deberán profundizar en sus conocimientos acerca de los principios y estrategias del manejo y organización de la clase.

Estos aspectos constituyen las bases sobre las que se construyen metodologías y procedimientos de enseñanza. Los expertos conciben la enseñanza como una ciencia aplicada surgida de la investigación sobre el aprendizaje y la conducta humana. Los conocimientos pedagógicos permiten a los profesores tomar decisiones educativas acertadas sobre los contenidos, las conductas de los alumnos o las suyas propias.

3. Conocimientos de la organización del currículo escolar

El conocimiento de la organización del currículo escolar supone "la interiorización de los materiales y programas que constituyen las herramientas de trabajo de los profesores".

4. Conocimientos de los contenidos metodológicos específicos

El conocimiento de los contenidos pedagógicos trasciende los conocimientos de la materia en sí para llegar al conocimiento sobre como se enseña esa materia.
En definitiva, son las formas de representar y formular la materia de manera que sea comprensible para todos.

El conocimiento de los contenidos por sí sólo no garantiza que los alumnos vayan a aprender. Y sólo el conocimiento metodológico tampoco funciona.
La unión de ambos aspectos es la que ofrece a los profesores la más amplia gama de conocimientos para planificar y lograr una formación eficaz y más humanista.

5. Conocimientos de los alumnos

Los profesores tienen que tomar en cuenta los conocimientos de los alumnos, sus capacidades para aprender, para motivarse y para resolver las tareas que se les asignan, así como sus dificultades para lograr los aprendizajes.

6. Conocimientos del entorno educativo

Un amplio panorama del entorno educativo deberá ser dominado por el profesor, incluyendo el ambiente social, cultural y familiar de los alumnos, y la cultura del centro educativo al que pertenece.

7. Conocimientos de los fines educativos

El profesor está consiente de las metas educativas que se persiguen y que deberán cubrir las necesidades de los alumnos y los objetivos de los planteles educativos, y satisfacer a una sociedad insertada en un país determinado.

Conclusión: La actualización científica y didáctica debe ser uno de los principales objetivos de los Programas de Desarrollo Profesional de los profesores.

2.4.5 RESPONSABILIDADES DEL PROFESOR

Derivadas de las funciones del profesor, existen tres dimensiones que podrían resumir el conjunto de responsabilidades en su quehacer diario: Enseñar, Aprender y Liderear.

ENSEÑAR

Para comprender mejor el arte de enseñar, podríamos empezar a hablar de una buena planificación, ya que ésta constituye la base del éxito en la enseñanza, existen cuatro elementos que merecen planificación a la hora de enseñar, que son:

- El contenido: que es lo que se va a enseñar.
- La instrucción: como se va a enseñar el contenido
- La gestión: la estructura y organización del proceso educativo.
- La evaluación: la medición del grado de éxito de la enseñanza

Además es muy importante la relación con los alumnos, conocer sus potencialidades, detectar anticipadamente sus dificultades en el aprendizaje, ya que las decisiones que tomen los profesores van a depender en gran medida de lo que les suceda a sus alumnos, por lo que el maestro deberá estar en sintonía siempre con ellos.

El profesor tendrá que reflexionar acerca de las decisiones adoptadas antes y durante la clase y evaluar su éxito o fracaso, y así aprender de la experiencia y corregir.

APRENDER

Los estándares profesionales del docente son exigentes en muchos países: Los profesores comprometidos son modelos de personas cultas, ejemplifican las virtudes que tratan de inculcar en sus alumnos como son: La curiosidad, el gusto por el aprendizaje, la tolerancia a las ideas de otros, la mente abierta, la equidad y la justicia, el respeto a la diversidad humana, las aptitudes intelectuales como el razonamiento cauteloso, la contemplación de las cosas desde distintos puntos de vista, el cuestionamiento de los conocimientos recibidos, la orientación experimental que tienda a la resolución de problemas.

No cabe duda que los profesores tienen que renovar sus conocimientos durante toda la vida profesional. La pregunta clave a la hora de examinar la relación entre el aprendizaje del alumno, la evaluación del profesor y el desarrollo profesional es que y como aprenden los profesores.

El como aprender es ya una cuestión individual y los estilos de aprendizaje varían de un profesor a otro. En cualquier caso será necesario intentar algo nuevo, supondrá ser creativo en el aula, asumir riesgos, cuestionar los conocimientos aprendidos y adoptar una actitud abierta de resolución de problemas.

LIDEREAR

Liderear debe convertirse en parte esencial del trabajo del profesor., adoptar funciones más dinámicas y creativas a la hora de analizar y elaborar sus programaciones, coordinar la enseñanza y diseñar los planes de desarrollo profesional de la academia a la que pertenecen. El profesor como líder debe trabajar con espíritu crítico, colaborando con los cargos directivos para introducir mejoras en la organización de los centros de trabajo, así como en su propio proceso de enseñanza; desde ésta perspectiva la enseñanza es una actividad compleja que requiere inteligencia, iniciativa y creatividad por parte de quienes la ejercen.

2.5 LA CULTURA DEL PLANTEL

2.5.1 LA CULTURA DEL PLANTEL Y LOS PROFESORES

Todo lugar de trabajo tiene una serie de normas implícitas y explícitas sobre la conducta de sus miembros, existe un sistema de reglas informales, normas prioritarias y principios y valores que determina el modo en que las personas actúan, reaccionan, perciben su entorno y piensan. A éste sistema se le denomina cultura de la organización. Existe una cultura de mejora continua de dicho sistema, que estimula el crecimiento intelectual de los profesores.

La cultura de mejora continua fomenta el desarrollo del profesor como verdadero profesional. En una cultura escolar de mejora, los profesores son todo lo buenos profesores y líderes que pueden ser y disponen de libertad para poner en práctica sus iniciativas.

La cultura de un centro de trabajo la crean los individuos que pertenecen a un grupo determinado. Los profesores, los cargos directivos, y los alumnos que componen cada comunidad escolar, son quienes dan forma a cada cultura. Los profesores, como miembros de dichas comunidades, pueden asumir las responsabilidades de moldear intencionadamente ésta cultura en beneficio del aprendizaje y la enseñanza.

2.5.2 LA CULTURA DEL PLANTEL Y SUS CARGOS DIRECTIVOS

"El paso de una cultura a otra exige conductas nuevas"

¿Que debe hacer el equipo directivo que desea formar una cultura de mejora continua en su escuela?.

- Formar un grupo de personal incluyendo maestros que tengan conciencia de los fines que se persiguen en el plantel.
- Trazar un plan que enseñe como modelar las nuevas conductas que se necesitan para transformar la cultura de la escuela.
- Crear comités de calidad para abordar problemas concretos y planes de mejora.
- Los directivos deberán ejemplificar la cultura de mejora continua en sus relaciones diarias con los profesores, alumnos y comunidad educativa.

Sin duda, habrá profesores que prefieran mantener su responsabilidad limitada la que les otorgaba el papel tradicional. Se resistirán a modificar sus conductas, en éstos casos los profesores que comprendan y hagan suya la iniciativa de cambiar la cultura del plantel, tendrán que actuar como líderes activos, al principio los directivos y profesores deberán apoyarse mutuamente y soportar la crítica abierta, sin embargo, las características de la cultura de mejora continua y las bondades y posibilidades que encierra serán su mejor publicidad y terminarán prevaleciendo sobre las antiguas ideas.

2.6 MEJORA CONTINUA DE LA CALIDAD DE LA FUNCIÓN DOCENTE

El hecho de que todos los alumnos pueden aprender, constituye el punto de partida para una nueva cultura del plantel. Los educadores tienen la responsabilidad de buscar y poner en marcha programas que ayuden a los alumnos a aprender con éxito. Tales como: Cursos de apoyo académico, asesorías personalizadas, tutorías, actividades extracurriculares relacionadas con la materia que se imparte, visitas guiadas, concursos olimpíadas etc.

Si se quiere que el profesor cree un ambiente óptimo para el aprendizaje individual, deberán entrar en juego otros factores. Entre ellos está, en primer lugar, su capacidad para determinar las necesidades de aprendizaje de cada alumno y, en segundo, los recursos de que dispone para secundar éste proceso. Ambos factores están ligados a la mejora de la calidad de la gestión docente.