



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL

“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio San Francisco Javier, de la provincia de Napo, ciudad de Tena, periodo 2012 – 2013”

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Medina Cobos, María Florinda

DIRECTORA: Arteaga Marín, Myriam Irlanda, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO - TENA

2014

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Myriam Irlanda Arteaga Marín.

DOCENTE DE TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría, “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio San Francisco Javier de la provincia de Napo, ciudad de Tena, periodo lectivo 2012 – 2013”, realizado por Medina Cobos María Florinda, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo,

Loja, febrero de 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Medina Cobos María Florinda declaro ser autora de la presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio San Francisco Javier de la provincia de Napo, ciudad de Tena, periodo 2012 – 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia en Liderazgo Educativo, siendo la Mg. Myriam Irlanda Arteaga Marín, directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos y procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Medina Cobos María Florinda

C.I. 1500539893

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a enfrentar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento

A mi familia por el apoyo y comprensión que me han demostrado siempre y de manera especial dedico este trabajo a mis hijos como muestra y ejemplo superación, dedicación, esfuerzo y sacrificio para lograr las metas y objetivos que nos proponemos a lo largo de nuestra vida.

María Florinda. Medina Cobos

AGRADECIMIENTO

Este proyecto de tesis es el resultado del esfuerzo y dedicación de varias personas que de alguna forma contribuyeron para llegar a su terminación, de manera especial mi agradecimiento a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas y sabiduría para superar obstáculos y dificultades en esta etapa de mi vida.

A mi tutora de Tesis, Mg. Myriam Arteaga que ha sido la guía principal en el desarrollo de esta tesis desde su inicio hasta su culminación.

A mi familia en especial a mis hijos y a mi esposo porque siempre me brindaron su apoyo y su comprensión.

Al Obispo del Vicariato de Napo por su contribución económica para la realización de mis estudios de maestría.

A mis compañeros de carrera con quienes he compartido gratos y difíciles momentos a lo largo de mi estudio.

A los docentes de esta prestigiosa universidad quienes me brindaron gran parte de sus conocimientos y enseñanzas, para prepararme a enfrentar un futuro competitivo que demanda la sociedad actual.

A todos ¡Mil gracias !

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	
1.1 Necesidades de formación.....	7
1.1.1 Concepto.....	7
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	8
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	10
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	11
Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rossett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo.....	12
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	16
1.2.1. Análisis organizacional.....	17
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	18
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	20
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	21
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).....	23
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	25
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI-Reglamento a la LOEI- Plan Decenal).....	11
1.2.2. Análisis de la persona.....	33
1.2.2.1. Formación profesional.....	33
1.2.2.1.1. Formación inicial.....	34
1.2.2.1.2. Formación profesional docente.....	35
1.2.2.1.3. Formación técnica.....	66
1.2.2.2. Formación continua.....	37
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	39
1.2.2.4. Tipos de formación que deben tener un profesional de la educación.....	40
1.2.2.5. Características de un buen docente.....	42
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.....	45
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	46
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	48
1.2.3.1. La función del gestor educativo.....	49
1.2.3.2. La función del docente.....	51
1.2.3.3. La función del entorno familiar.....	52
1.2.3.4. La función del estudiante.....	54
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.....	55
1.3. Cursos de formación.....	57

1.3.1.	Definición e importancia de la capacitación docente.....	59
1.3.2	Ventajas e inconvenientes.....	60
1.3.3.	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	62
1.3.4.	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	63
CAPÍTULO 2:	METODOLOGÍA.....	65
2.1.	Contexto.....	66
2.2.	Participantes.....	70
2.3.	Diseño y métodos de investigación.....	75
2.3.1.	Diseño de la investigación.....	75
2.3.2.	Métodos de investigación.....	75
2.4.	Técnicas e instrumentos de investigación.....	76
2.4.1.	Técnicas de investigación.....	76
2.4.2.	Instrumentos de investigación.....	77
2.5.	Recursos.....	77
2.5.1.	Talento humano.....	77
2.5.2	Materiales.....	77
2.5.3.	Económicos.....	78
2.6.	Procedimientos.....	78
CAPÍTULO 3:	DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	79
3.1.	Necesidades formativas.....	80
3.2.	Análisis de la formación.....	89
3.2.1.	La persona en el contexto formativo.....	89
3.2.2.	La organización y la formación.....	92
3.2.3.	La tarea educativa.....	99
3.3.	Los cursos de formación.....	103
CAPÍTULO 4:	CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE.....	108
4.1.	Tema.....	109
4.2.	Modalidad de estudio.....	109
4.3.	Objetivos.....	109
4.4.	Dirigido a:.....	110
4.4.1.	Nivel formativo de los destinatarios.....	110
4.4.2.	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	110
4.5	Breve descripción del curso.....	110
4.5.1.	Contenidos del curso.....	111
4.5.2.	Descripción del currículo vitae.....	112
4.5.3.	Metodología.....	115
4.5.4	Evaluación.....	115
4.6.	Duración del curso.....	116
4.7.	Cronograma de actividades.....	117
4.8.	Costos del curso.....	117
4-9	Certificación.....	117
4.10.	Bibliografía.....	
CONCLUSIONES.....		120
RECOMENDACIONES.....		121
BIBLIOGRAFÍA.....		123
ANEXOS.....		126

Índice de tablas, figuras y gráficos

Tablas		Pág
Tabla 1	Tipo de institución educativa.....	67
Tabla 2	Tipo de bachillerato que ofrece la institución educativa.....	68
Tabla 3	Participantes en la investigación.....	70
Tabla 4	Género al que pertenecen.....	71
Tabla 5	Cargo que desempeña.....	73
Tabla 6	El nivel más alto de formación académica que posee.	74
Tabla 7	Su titulación en pregrado tiene relación con el Ámbito Educativo.....	80
Tabla 8	Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel.....	81
Tabla 9	Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos.	83
Tabla 10	Temáticas que le gustaría capacitarse.....	84
Tabla 11	Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite.....	85
Tabla 12	Motivos por los que se imparten cursos de capacitación.....	87
Tabla 13	La persona en el contexto formativo.....	89
Tabla 14	La institución en que labora, ha propiciado cursos en los dos últimos años.....	92
Tabla 15	La organización y la formación.....	94
Tabla 16	Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional	97
Tabla 17	La tarea educativa.....	99
Tabla 18	Número de cursos a los que ha asistido.....	103
Tabla 19	Totalización de horas aproximadamente.....	104
Tabla 20	Lo hizo con el auspicio de	106
Figura 1	Recursos de la institución educativa.....	22
Figura 2	Características de un buen docente.....	42
Gráfico 1	La persona en el contexto formativo.....	90
Gráfico 2	La organización y la formación.....	96
Gráfico 3	La tarea educativa.....	101

RESUMEN

Dadas las de necesidades formativas del profesorado de bachillerato de los colegios del país, se realizó el presente trabajo de investigación con el tema “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato”. Estudio realizado en el del Colegio San Francisco Javier de la provincia de Napo ciudad de Tena, periodo lectivo 2012 – 2013.

El objetivo principal es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, abordando tres grandes categorías conceptuales que son: a) Necesidades de formación. b) Análisis de las necesidades de formación, este se analiza desde tres grandes bloques, análisis organizacional, análisis de la tarea educativa y análisis de la persona y c) Cursos de formación.

Esta investigación está basada en la aplicación de métodos y técnicas para la recolección de datos, el instrumento que se utilizó para diagnosticar las necesidades de formación de los docentes fue el cuestionario el mismo que corroboró para representar los datos y resultados estadísticamente, luego son analizados, interpretados y discutidos para establecer las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente se encuentra el curso de formación y capacitación docente como propuesta encaminada a mejorar las dificultades detectadas.

PALABRAS CLAVES: Necesidades, formación, docentes, bachillerato, cursos, capacitación, tarea educativa.

ABSTRACT

Given the training needs of teachers in baccalaureate colleges in the country, this research was conducted under the theme "Training needs of high school teachers." Study in the Colegio San Francisco Javier in the province of Napo Tena, academic year 2012-2013.

The main objective is to analyze the training needs of high school teachers, addressing three major conceptual categories which are: a) Training needs. b) Analysis of training needs, this is analyzed from three main blocks, organizational analysis, analysis of the educational task and person analysis c) Training courses.

This research is based on the application of methods and techniques for data collection, the instrument used to diagnose training needs of teachers was the questionnaire the same confirmed to represent data and results statistically, then are analyzed, interpreted and discussed for the findings and recommendations.

Finally is the training and teacher training as a proposal for improving the identified challenges.

KEYWORDS: Needs, training, teaching, school , courses , training, educational task.

INTRODUCCIÓN

En nuestro país se ha puesto en marcha un plan que revoluciona toda la esfera educativa-cultural de nuestro entorno, por tal razón existe un fuerte interés por parte del gobierno para potenciar las reformas necesarias en el ámbito educativo, especialmente en lo concerniente a las necesidades de formación de los docentes del país, con el firme propósito de alcanzar los estándares de calidad y competitividad que la sociedad demanda en la actualidad. Conviene también aceptar que ninguna reforma del sistema educativo para mejorar calidad y rendimiento será posible si no se toma en cuenta un factor fundamental: la urgente formación y actualización del profesorado de todos los niveles educativos de manera especial en el bachillerato.

Para desarrollar el trabajo investigativo se acudió a la revisión de múltiples investigaciones similares al tema a tratar, se ha tomado como referencia la denominada. Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades de Rosa María González Tirados de la Universidad Politécnica de Madrid, España y Viviana González Maura de la Universidad de La Habana, Cuba. La cual no está alejada de nuestra realidad en lo que se refiere a las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de nuestro país.

Frente a esta realidad, hay que reconocer que en nuestro país los docentes de bachillerato pueden tener un excelente dominio en lo que respecta al ámbito profesional pero que están verdaderamente alejados del aspecto académico y pedagógico en el proceso de enseñanza - aprendizaje, los docentes que laboran en el bachillerato se encuentran con grandes dificultades en este sentido. Por tal razón se ha visto necesario realizar un diagnóstico de necesidades formativas con la finalidad de detectar las falencias que tienen los docentes de bachillerato lo cual incide directamente en los procesos de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.

Tal es el caso de los docentes de bachillerato del colegio San Francisco Javier, porque se puede decir que están preparados en lo que se refiere a conocimientos de su asignatura pero hay muchas necesidades de formación especialmente en el aspecto pedagógico y didáctico, razón por la cual no es posible estar acorde con las exigencias que demanda la educación actual, lo cual no permite alcanzar los estándares de calidad que propone la LOEI y su reglamento.

El Departamento de Ciencias de la Educación de la UTPL propone y autoriza a los maestrantes de Gerencia y Liderazgo Educativo realizar un diagnóstico sobre las necesidades formativas de los docentes de bachillerato del país, en el período académico 2012-2013. Además se contó con la autorización de las autoridades de las instituciones educativas para acceder a recolectar datos a través de un cuestionario prediseñado por la UTPL en el cual los docentes han manifestado sus necesidades de formación, para luego de su tabulación detectar las verdaderas necesidades existentes para buscar alternativas de solución a la problemática por medio del diseño una propuesta de un curso de capacitación de acuerdo a la temática de mayor incidencia o porcentaje.

El objetivo principal fue analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el período académico 2012-2013. Dentro de los objetivos específicos se plantean:

- ✓ Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.
- ✓ Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
- ✓ Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Cabe resaltar que el estudio no hubiera sido factible ni posible sin el involucramiento de las autoridades y docentes de la institución educativa seleccionada, de quienes se obtuvo una total apertura y colaboración, por cuanto asumieron el estudio con responsabilidad y conciencia de que tienen necesidades de formación, permitiendo así el desarrollo del proceso investigativo y por ende el cumplimiento de los objetivos planteados.

En la investigación se aborda un diseño de estudio de campo mediante la utilización métodos y técnicas e instrumentos de investigación, específicamente el Cuestionario sobre Necesidades Formativas aplicado al personal docente de bachillerato que tuvo un resultado confiable, el mismo que corroboró para que estos resultados tengan significancia estadística en forma cualitativa y cuantitativa.

La investigación está estructurada de cuatro capítulos. El capítulo uno presenta un marco teórico que tiene contenidos relacionados con la temática de investigación. En el capítulo dos se presenta la metodología utilizada en esta investigación. El capítulo tres contiene el diagnóstico, análisis y discusión de resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los

docentes de bachillerato y por último en el capítulo cuatro se diseña una propuesta de un curso de capacitación con el tema: “Propuesta de Capacitación Docente para el Aprendizaje de Estrategias y Técnicas Activas para la Enseñanza”.

Es importante también invitar y motivar a los directivos y docentes del colegio San Francisco Javier y demás personas involucradas en el ámbito educativo a que revisen y lean esta investigación realizada con la finalidad de conocer las necesidades de formación que tienen los docentes de bachillerato y además la propuesta del curso de capacitación que se diseñó en base a los resultados obtenidos en el diagnóstico de las necesidades formativas, siendo de mayor impacto la temática de “Estrategias metodológicas y técnicas activas para la enseñanza”, lo cual considero una falencia que influye directamente en el proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes y en la calidad educativa de la institución, reitero la invitación a participar en los procesos de capacitación como una herramienta para lograr un mejor desempeño profesional.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de Formación.

El estudio de las necesidades de formación nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional que presenta insuficiencias relevantes para realizar su labor diaria en este caso la tarea educativa y que por tanto constituyen el centro de atención en los programas de formación, a continuación se presenta algunos conceptos de necesidades de formación

1.1.1. Concepto.

Según González y Gonzáles (2007) las necesidades de formación docente “constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado”. (p. 4)

Kauffman (1982) define a la necesidad como “discrepancia entre lo que es (status) y lo que debería ser (estándares) cuando se analizan los resultados”. (p. 73)

Para Montero (1987) (citado en Alonso 2001) son “aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza” (pp. 39-40)

Para Montero (1987) las necesidades de formación “suponen aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza Pero estas percepciones pueden surgir de la dimensión personal del sujeto con relación a lo que se espera de sí mismo como profesional individual o como miembro de un equipo con un proyecto común o pueden emanar de solicitudes y requerimientos exteriores” (pp. 39-40).

Las afirmaciones de los autores en relación al concepto de necesidades de formación, coinciden en señalar que son carencias, deficiencias que existe en el profesorado a esto se le puede añadir la idea de la carencia, que implicaría tanto aquello con lo que no se cuenta, para llevar a cabo alguna tarea o actividad.

La detección o análisis de necesidades de formación ha estado, normalmente, orientada a la deficiencia, esto ha sido diseñada para identificar y analizar deficiencias existentes o discrepancias en el desempeño de los docentes de bachillerato al momento de realizar el proceso de enseñanza - aprendizaje. En suma, realizar una buena detección de necesidades es la clave que permite iniciar con garantías cualquier proceso de formación.

Es así que el estudio de necesidades resulta importante ya que permite identificar las áreas débiles, deficiencias e insuficiencias así como también las oportunidades del desempeño de la labor docente para lograr los objetivos y metas que enmarcan el proceso de enseñanza y aprendizaje, lo que constituye en la actualidad el centro de atención en los programas de formación del profesorado a nivel nacional, local e institucional.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Es evidente que el ser humano tiene múltiples necesidades, pero cabe señalar que en esta ocasión se hace referencia específicamente a los tipos de necesidades de formación lo cual influye enormemente en el trabajo de las personas.

Witkin y otros (1996) distinguen tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:

Necesidades de los receptores o usuarios, es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.

Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación.

Necesidades referidas a los recursos y equipamientos, que son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.

Bradshaw (1972, en Zabalza, 1995) distingue cinco tipos de necesidades de formación: normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas.

La necesidad normativa hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado éste por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación. El concepto de necesidad se asemeja aquí al de *exigencia*, aunque no siempre se pueda identificar con ésta.

Las necesidades sentidas constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica.

Las necesidades demandadas vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.

Las necesidades comparativas son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas...).

Las necesidades prospectivas son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que las prospectivas constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

También Hewton (1988) se basa en el sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos:

Necesidades con respecto al alumnado: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales, entre otros.

Necesidades con respecto al currículum: diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.

Necesidades del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente, etc.

Necesidades del centro docente como organización: espacios, tiempos, agrupamientos.

Zabalza (1986) realiza una clasificación de las necesidades dividiendo estas en cinco tipos: normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa y prospectiva.

Normativa: alude a lo establecido por ley normal o social.

Sentida: son percepciones subjetivas de cada cual.

Expresada o demandada: exigencia generalizada y mayoritaria.

Comparativa: derivada de la justicia retributiva, es decir, de la diferencia entre dos colectivos en igualdad de condiciones en la que uno de ellos posee algo que otros no tienen.

Prospectiva: hace referencia a las necesidades que surgirán en un futuro.

Evidentemente, el conjunto de clasificaciones o tipos de necesidades existentes muestran claramente que se debe crear primero la necesidad y a partir de esta se dará el tipo de formación que se requiera, por lo que las necesidades formativas no son un conjunto de parámetros estandarizados sino que estas se plantean partiendo de las necesidades inherentes al momento en que vive el individuo.

Los tipos de necesidades formativas están dadas acorde a cada situación cabe resaltar la tipología de Hewton que considera aspectos específicos del ámbito educativo y más aún del centro escolar donde se desarrolla el proceso de enseñanza - aprendizaje. Para esto es necesario que el grupo de trabajo se encuentre implicado desde las diferentes esferas, es decir tanto pedagógicas como administrativas, por ende todos son importantes a la hora de discernir las necesidades formativas del grupo.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativa.

Es necesario empezar por comprender ¿qué es evaluar? lo cual significa analizar una cosa para determinar su valor, su importancia, su trascendencia, o su deficiencia. Es un proceso muy importante para conocer cuáles son las necesidades formativas, para luego impulsar el mejoramiento generando compromisos con el logro de objetivos precisos con los diferentes actores del sistema educativo y tomar conciencia de los aspectos por mejorar, porque es muy claro que sin evaluación no se podría determinar tales necesidades.

Para Suárez (1990) (citado en W Albergand Haertel, (1990) “La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades” (p 29).

Según Witkin y Altschuld (1966) la evaluación de necesidades formativas es un proceso sistemático que se desarrolla con el fin de obtener prioridades sobre las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre actuaciones futuras y localizar recursos.

Garín (1995) señala que la evaluación de necesidades constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación. El análisis de necesidades ha de evidenciar los

déficits del sistema, de las personas o de los grupos y los puntos de confluencia y divergencia, siendo la determinación política lo que ha de definir las necesidades que se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen en el contexto de la planificación, conviene clarificar el sentido que tiene la evaluación de necesidades y que connotaciones comporta. La evaluación es una etapa de todo el proceso.

Los resultados de las evaluaciones de necesidades son utilizados después para planificar acciones que ayuden a la búsqueda de soluciones para obtener una mejora de la situación. Un plan de evaluación de las necesidades formativas considera varios aspectos como: la delimitación de objetivos, la obtención de la información, el análisis de la información, la interpretación de los resultados y por último el uso y su aplicación.

La evaluación de necesidades se centra en el hecho de constituir un proceso y no una tarea aislada, de carácter sistemático y planificado, obteniendo una información específica como tarea principal para dar una valoración a las demandas formativas detectadas especialmente en la evaluación que se realiza en la actualidad, para luego orientar la toma de decisiones acerca de acciones remediales, preventivas o de desarrollo que supongan una mejora de la calidad educativa.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

Es evidente que los docentes tienen múltiples necesidades en su formación las cuales se presentan como problemas, carencias y deficiencias sentidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza.

Villar (1990) describe cuatro necesidades de formación del docente:

a) Formación del profesorado basado en competencias, tiene relación con las competencias o acciones que definen la filosofía del planificador o político educativo, su arraigo en algunas instituciones se debe en parte a la facilidad con que se estructuraron dichos programas; aun así no hay unanimidad en lo que se refiere al número o tipo de competencias que se deben seleccionar para preparar buenos profesionales, se centra en la individualización en la formación del profesorado y también en la enseñanza a los alumnos.

b) Modelo personalista enmarcado en el paradigma humanista y que se apoya en la epistemología fenomenológica y en las psicologías del desarrollo y perceptual, donde se

concibe el sí mismo como el origen de toda conducta. Así lo que el individuo crea de sí mismo va a tener influencia en todos los aspectos de la vida, por ello este modelo de formación se preocupa por la madurez de la persona que se forma.

c) Modelo tradicional, ve la formación del profesor como un proceso de adquisición de un oficio y para ello el alumno observa e intercambia con el docente quien le sirve de modelo.

d) Modelo indagador que pretende formar un profesor reflexivo, lo concibe como un innovador, investigador activo, observador participante o tutor de sí mismo.

Según González y González (2007) las necesidades de formación docente “constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado” (p4).

El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para realizar su labor diaria y que por lo tanto se constituyen el centro de atención en los programas de formación docente que hoy en día el Ministerio de Educación lo viene impulsando y que considero deberían ser aprovechados por los profesionales de la docencia para ir a la par con los avances que la educación y la sociedad demanda

Las necesidades de formación de los docentes están estrechamente ligadas con su práctica pedagógica en el aula y en el quehacer educativo del maestro, su carencia repercute directamente en el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes y por ende en la calidad educativa. Por lo tanto se ha visto necesario un proceso de evaluación diagnóstica para detectar las falencias que luego deberán ser priorizadas, para buscar alternativas de mejoramiento y de solución, como una alternativa efectiva pueden ser los cursos de capacitación docente.

1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.

Existen diversos modelos para un Análisis de necesidades, procedentes de diferentes ámbitos de la formación y la intervención, que nos ofrecen diversos puntos de referencia, a continuación se detalla algunos de ellos.

Modelo de Alison Rosett

Este modelo considera cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes: de donde partimos y hacia dónde vamos.
2. Tipo de información que buscamos: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.
3. Fuentes de información
4. Herramientas para la obtención de datos.

Este modelo gira en torno al Análisis de las necesidades de Formación, toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

Modelo de R. A. Kaufman

R.A. Kaufman (1988) Este modelo gira en torno a la planificación de las organizaciones en el que ocupa un lugar importante la evaluación de las necesidades, los elementos principales de este modelo son: Los participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad. La discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a: entradas, procesos salidas. Los resultados finales y la priorización de necesidades.

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes:

1. Tomar decisiones de planificar
2. Identificar los síntomas de los problemas
3. Determinar el campo de la planificación
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecución medibles.
6. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
7. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya aplicar determinada acción.
8. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

Modelo D'Hainaut (1979)

La clasificación de D'Hainaut es multidimensional.

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia.
2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
5. Necesidades según el sector en que se manifiestan: establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

Modelo de F.M. Cox

F.M. Cox (1987) este autor une a las Necesidades de formación con la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, resumidamente, abarca los siguientes elementos:

- ✓ La institución.

- ✓ El profesional contratado para resolver el problema.
- ✓ Los problemas como se presentan para el profesional y los implicados.
- ✓ Contexto social del problema.
- ✓ Característica de las personas implicadas en el problema.
- ✓ Formulación y priorización de las metas.
- ✓ Estrategias a utilizar.
- ✓ Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
- ✓ Evaluación.
- ✓ Modificación, finalización o transferencia de la acción.

Modelo Deductivo.

Se inicia a partir de las premisas o metas de actuación que se deben poseer. El proceso de determinación de las necesidades parte de posiciones de actuación establecidas, incorporando los elementos de discrepancias y acercamiento al problema, considera los recursos para satisfacer necesidades y escoge alternativas de solución; sin embargo, su principal problema está en que no precisa la evaluación.

Esta diversidad de modelos permite visualizar la complejidad que conlleva el realizar un estudio de detección de necesidades ya que involucra, según sea el caso, la percepción de la realidad y la intencionalidad de quien lo realiza, la consideración o no de los sujetos en la identificación de las necesidades de formación e igual o más importante, la concepción del proceso formativo.

Estos modelos tienen relación con la evaluación de necesidades educativas y de formación, lo cual puede servir de apoyo para los profesionales destinados satisfacerlas mediante el diseño de productos y servicios absolutamente contextualizados así como también su readaptación que frente a los cambios que está teniendo el sistema educativo, todo esto mediante la detección de necesidades que se entienden como la búsqueda de problemas reales de los profesionales de las instituciones educativas para buscar alternativas de solución.

1.2 Análisis de las necesidades de formación.

Las necesidades de formación existen en función de un contexto, debe partir de un trabajo de análisis de la realidad de la organización que permita definir una política de formación adecuada y ajustada a la realidad.

Según Pérez (1991) un análisis de necesidades debe reunir las siguientes características: Estudio sistemático antes de intervenir, identificar y comprender el problema, realizar un análisis de discrepancias entre dónde estamos actualmente y dónde deberíamos estar, recolectar datos representativos de la realidad o de las personas implicadas, las discrepancias se identifican en términos de resultados no de procesos.

La realización de un análisis de necesidades tiene una serie de ventajas que conviene tener en cuenta para comprender la importancia de su correcta realización (Pérez, 1991) Consigue el compromiso de todos los implicados en el proceso, genera el apoyo de las instituciones, involucra a todas las fuentes antes de ejecutar cualquier solución, ofrece información para realizar evaluaciones de la intervención, ahorra tiempo y esfuerzo en la fase de diseño y planificación de programas, conlleva ahorro económico porque ayuda a utilizar correctamente los recursos, a través de una gestión más eficaz, reconoce otras formas de abordar los problemas.

Además en lugar de la intervención, ofrece a las personas encargadas de tomar decisiones, alternativas basadas en datos reales y no en imposiciones, tradiciones, opiniones, sentimientos, caprichos, permite orientar los esfuerzos hacia las prioridades, da al programa de intervención una fundamentación y credibilidad consiguiendo la adhesión necesaria para su aplicación, las necesidades son siempre deducidas a partir de la sistematicidad de las herramientas y métodos empleados, y no sólo de la intuición, proporciona además una información útil, organizada y sistemática, a todos los que intervienen en el proceso de análisis, incluyendo a quienes tienen que tomar decisiones y comunicarlas como miembros involucrados en el proceso educativo con la finalidad de alcanzar resultados eficaces para el beneficio de todos los implicados.

1.2.1 Análisis organizacional.

Organizar implica coordinar y asignar los recursos de una empresa o institución de modo que esta sea capaz de poner en práctica sus planes y alcanzar sus metas, definir las actividades laborales, dividir el trabajo y dividir las tareas, agrupar los integrantes de acuerdo a los requerimientos y trabajos institucionales, dividir por departamentos, asignar facultades y obligaciones y delegar cuando el caso amerite.

Goldstein (1986, 1993) indica una serie de pasos que deben llevarse a cabo en el Análisis de la organización. Este proceso comienza con una evaluación de las metas de la organización a corto y largo plazo. Un segundo paso sería la determinación del clima de formación en la organización, donde se analizan qué componentes de la organización afectarán al trabajador que regresa a la organización con nuevas destrezas aprendidas en un programa de formación. En último lugar, debe realizarse un análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la empresa.

Gourley (2007) afirma que el análisis organizacional: Es una disciplina que ofrece ciertos modelos para el abordaje y el tratamiento de problemas en sistemas organizativos, de acuerdo con las características de la misión, de la cultura, de las personas, del trabajo y del contexto externo de cada organización.

González (2007) considera al análisis organizacional como una estrategia para la investigación y la acción en organizaciones concretas, lo que compromete un proceso de cambio realizado entre los miembros de un sistema organizacional y un analista independiente, que actúa como agente de cambio externo, para buscar la resolución de los problemas que obstaculizan o entorpezcan el desarrollo organizacional.

Según Gairín (1989) las personas están organizadas a través de estructuras, las mismas que pueden ser horizontal o vertical (jerárquica), formal o informal, centralizada o descentralizada, funcional o no; el diseño la estructura genera debates clásicos en torno al número adecuado de niveles de autoridad, la extensión del ámbito de control, el grado de centralización, la relación de la estructura con otras variables como el entorno, la tecnología, el tamaño o el grado de formalización de la organización, etc.

Al hablar de análisis organizacional, este parte de la estructura institucional que permite la interpretación de los procesos de cambio que prescriben las políticas educativas, así como

su gestión en las organizaciones de educación, por lo tanto que para lograr un alto grado de eficiencia es necesario trabajar en ambientes altamente, motivadores, y participativos; con profesionales que se identifiquen con la organización, considerado como un activo vital dentro de ella, por lo que los directivos deben tener presente en todo momento la complejidad de la organización que es de carácter socio técnico y adaptivo en el cual se conjugan factores de índole política, cultural, económico y social que se complementan entre sí y además la naturaleza humana para poder alcanzar índices de eficacia y de productividad. Cabe señalar también que el análisis organizacional permite detectar aquellos elementos que impiden o se oponen para exista una buena organización institucional.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

Antes de abordar la temática debemos comprender el significado de “Educación” entendiéndose como un proceso permanente dirigido a la optimización de la persona en el ser, el conocer, el hacer y el convivir. Se refiere siempre a la persona como un todo, lo cual se podrá conseguir a través de un proceso permanente y continuo de formación armónica y equilibrada de la personalidad humana que contribuye a adquirir conocimientos, destrezas, valores y control de sí mismo, conciencia propia de su realidad de modo que esa formación le permita avanzar hacia la perfección relativa y pueda desenvolverse en la sociedad.

Según Rosa (2000) citado en Vera (2007) la educación es un proceso de incorporación y apropiación de saberes, que implica una actividad social e individual, porque si no hay atribución de ignorancia, tampoco habrá esfuerzo por enseñar, lo que significa que nacemos humanos pero no basta por cuanto que cada día que pasa en todo lugar y en todo momento estamos predispuestos a un constante aprender ya sea en instituciones educativas o en la escuela de la vida.

M. Belén Abad (2010) manifiesta que el estado y las instituciones ven en la educación el verdadero motor de desarrollo, por lo que se dedica cada vez más tiempo, dinero y esfuerzo en planificar un sistema educativo de calidad y a obligar a los ciudadanos a pasar por ese sistema. Se incide en la relevancia de la educación al afirmar que de ella dependen tanto el bienestar individual como colectivo, puesto que es la mayor riqueza y principal recurso de un país y sus ciudadanos.

Lippenholts Betina (2012) señala que en un medio social en el cual nuestros estudiantes están siendo constantemente bombardeados por ilustraciones y/o expresiones visuales que

buscan sorprender, el aula queda opaca o deslucida ante el espectáculo visual que encuentran ellos en el mundo de Internet. En consecuencia nuestro rol como docente debe estar inspirado en la provocación, para generar la estimulación de nuestros estudiantes frente al contenido que queremos compartir. ¿Pero cómo conseguir aquello?, resulta difícil dar respuestas generales ante tales diversos contextos, pero si podemos decir que la integración adecuada de tecnologías en el aula puede facilitar estados de motivación más altos en los estudiantes, en la medida en que las tecnologías sean aplicadas con metodologías acordes, y en consenso con los intereses de los propios estudiantes.

Según el MEC la visión del Sistema educativo nacional integral e integrado, coordinado, descentralizado y flexible, que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar una sociedad con conciencia intercultural, que fortalezca el país pluricultural y multiétnico, con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática; con conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones de competitividad, productividad y desarrollo técnico y científico para mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos y alcanzar un desarrollo sustentable en el país.

La educación en nuestro país está, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, que promueva el respeto a los derechos humanos, derechos colectivos, desarrolle un pensamiento crítico, fomente el civismo; proporcione destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimule la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulse la interculturalidad, la solidaridad y la paz. Una educación que prepare a ciudadanos para la producción de conocimientos y para el trabajo.

La educación del futuro será distinta a lo que vemos que no nos ha hecho bien, no nos ha permitido sacar lo mejor de nosotros, entonces el futuro de la educación tiene que ver con nuestra capacidad de reflexionar desde los intereses del todo y no de las partes, de caer en la cuenta de nuestros errores y miedos que nos atan, que nos impiden crecer y pensar. De verdad para ser educador y educando, se requiere fe. Fe en uno mismo, creer en nuestras potencialidades y capacidades, sobre todo en la capacidad de innovar, primera cualidad del educador y educando de hoy y del futuro debe poseer.

Considerando que las veloces transformaciones, el constante aumento de bienes y servicios, el progresivo avance científico y tecnológico, la inevitable globalización de los

mercados y conocimientos que ha experimentado la humanidad en las últimas décadas, han dado origen a lo que se ha denominado la sociedad de la información o civilización del conocimiento. En este nuevo entorno cultural, la educación emerge como el principal y privilegiado instrumento de desarrollo personal y colectivo. Por ello, gobiernos y organismos internacionales impulsan estudios que les permitan evaluar la capacidad de sus sistemas educacionales para responder a las nuevas demandas de esta realidad emergente.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Las metas organizacionales son formulaciones que establecen el estado futuro deseado que intenta conseguir una organización o institución sean estas de acuerdo con la naturaleza de la organización o según el alcance en el tiempo podemos definir como generales o largo plazo, tácticas o a mediano plazo, y operacionales a corto plazo.

Según Belkis Josefina González Núñez (2012) las metas organizacionales son:

A corto plazo: son las metas organizacionales que se van a realizar en un periodo menor a un año, también pueden llamarse objetivos individuales, específicos u operacionales ya que son los objetivos que cada docente quisiera alcanzar con su actividad dentro de la institución educativa. Así, para que las metas a corto plazo puedan contribuir al logro de los objetivos a plazos intermedios y largo, es necesario establecer un plan para cumplir con cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan maestro que deberá ser revisado en términos de lógica, consistencia y práctica que en comparación con las actividades primarias, sí se incluyen como parte de los objetivos operativos, ya que especifican las tareas o los trabajos que deben realizar los sujetos en atención a las metas planteadas.

A mediano plazo: son objetivos tácticos de una institución y se basan en función al objetivo general de la organización. También son llamados las metas tácticas ya que son los objetivos formales de cada institución y se fijan por áreas para ayudar a ésta a conseguir sus propósitos.

A largo plazo: las metas a largo plazo son llamados también los objetivos estratégicos en una institución. Estos objetivos se hacen en un periodo de 5 años y mínimo tres años. Los objetivos estratégicos sirven para definir el futuro institucional están basados en las especificaciones de los objetivos que son notablemente más especulativos para los años distantes que para el futuro inmediato.

Una institución adquiere sentido e identidad a través del conjunto de metas que la integran. Existen instituciones que tienen un mismo giro, en una misma localidad, pero lo que las hace únicas son sus metas, porque cada una de ellas son distintas y por consecuencia operan de manera diferente.

Las metas ayudan a planificar, ejecutar y evaluar el progreso de las instituciones. Una meta claramente establecida, medible y con una fecha específica fácilmente se convierte en un estándar de desempeño que permite a los individuos, al igual que a los administradores, evaluar sus progresos. Por tanto, las metas son una parte esencial de control, aseguran que las acciones que se emprendan correspondan a las metas y planes creados para alcanzarlas.

Las metas organizacionales tienen los siguientes propósitos: establecer el estado futuro que la organización busca alcanzar, en otras palabras, los principios generales que han de ser seguidos por los miembros de una organización, proporcionan la razón para la existencia de la organización es decir, dan legitimidad a la misma y proporcionan un conjunto de estándares para medir el razonamiento organizativo de una institución.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Normalmente, los recursos son materiales, fuentes, suministros u otros activos que son transformados para producir beneficio y en el proceso pueden ser consumidos o no estar disponibles.

Los recursos son implementos que utilizan las facultades para poder desarrollar los diferentes programas, desde lo más básico como es el borrador, el marcador, hasta los laboratorios; estos son recursos institucionales. Básicamente la iniciativa de compartir materiales digitalizados de manera abierta y gratuita, para ser utilizados en la enseñanza, el aprendizaje y la investigación por docentes y estudiantes en la institución.

Los recursos institucionales necesarios para la actividad educativa constituyen el patrimonio de que dispone el centro educativo para lograr sus objetivos, estos pueden ser de diferentes tipos o clases.

Recursos personales o humanos. Son las autoridades, el cuerpo docente, estudiantes, padres de familia, especialistas, administración, etc., que son los protagonistas del

quehacer educativo, además se complementa el proceso educativo con el personal o humano de la administración educativa conformado por diferentes actores, tales como administradores, directores, supervisores, altos funcionarios del ministerio de educación, etc.

Recursos materiales. Se incluyen la infraestructura física, mobiliario, material didáctico, etc., que determinan el espacio escolar.

Recursos funcionales. Llamados también recursos temporales, como tiempo, formación y dinero, que hacen operativos los recursos anteriores.

Para Munch L. (1994) “Los recursos son elementos o factores necesarios para llevar a cabo la administración y lograr los objetivos” (p.23).

Los cuales se resumen en el siguiente gráfico

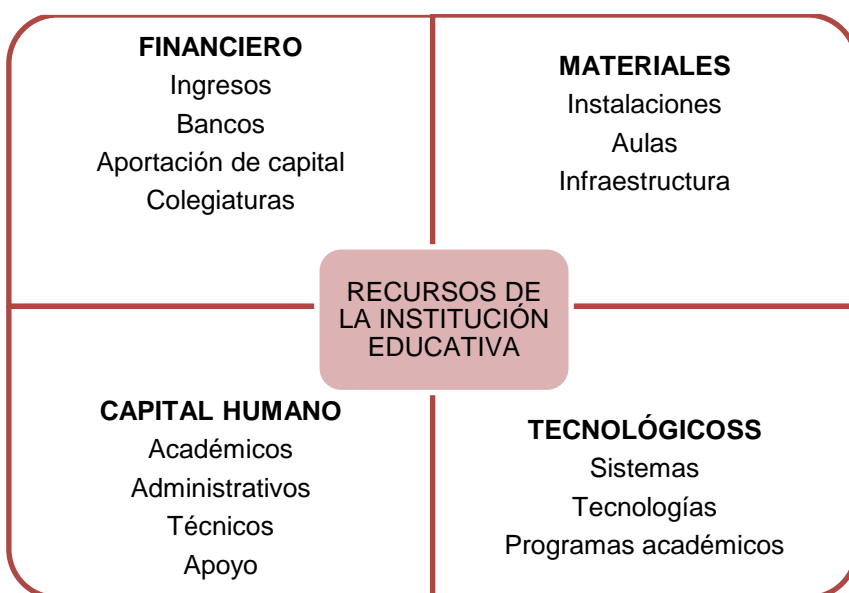


Figura 1 Recursos de la Institución Educativa

Fuente: Munch Lourdes (1994 p. 24)

En este aspecto, se debe considerar la procedencia del personal administrativo, su formación y régimen de servicios, sus modalidades de perfeccionamiento, el análisis de los recursos disponibles permite establecer el alcance y los límites para la labor educativa en cada plantel, no sería pertinente planear actividades sin verificar los recursos porque se trataría de un plan de mejoramiento poco factible, pero es necesario aprovechar todos los recursos que la institución posee. El tiempo destinado generalmente resulta insuficiente, por

lo que es útil acordar formas de organización que permitan aprovecharlo óptimamente, tratando siempre de no afectar el dedicado al trabajo educativo.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (Tipos de liderazgo).

El liderazgo ha sido definido como la "actividad de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo". Por grupo debe entenderse un grupo pequeño, un sector de la organización, una organización, et.

Idalberto Chiavenato (2000) define al liderazgo como la "influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos mediante el proceso de comunicación humana, según este autor los tipos de liderazgo son los siguientes:

El líder autócrata, Es el que asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión se centraliza en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de asumir una sólida posición de fuerza y control.

Líder emprendedor: un líder que adopta el estilo participativo utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben.

Líder liberal: mediante este estilo de liderazgo, el líder delega a sus subalternos la autoridad para tomar decisiones.

Líder proactivo: este tipo de liderazgo promueve el desarrollo del potencial de las personas, de la forma que un jardinero cuida y potencia su jardín.

Líder audaz: este tipo de persona es capaz de relacionarse con muchas instituciones y personas, persuasivo, crítico, con mirada positiva. Tiene la capacidad de consultar a las demás personas para luego tomar decisiones.

Martín, Zaitegui y otros (2011) señalan que el liderazgo es el final del método que nos va a permitir mejorar el clima de trabajo y conseguir la participación y convivencia en nuestro centro educativo, refiriéndose al docente es aquel que tiene competencia para poseer y

ejercer el liderazgo, además es quien tiene un alto conocimiento de sí mismo, una gran autoestima, mucho control emocional, alta valoración y saber valorar a los que le rodean, por tal razón se le considera el máximo protagonista de transformar un edificio de enseñanza en un centro escolar. Los autores hacen referencia a dos tipos de liderazgo:

El Liderazgo académico que tiene que ver con el manejo de las metodologías activas y participativas.

El liderazgo gestor que se refiere a la gestión propia del centro y que guarda mayor relación con los procesos de organización curricular o de convivencia.

El liderazgo educativo es uno de los factores claves para el desarrollo de una educación de calidad. El ejercicio de este liderazgo recae sobre las autoridades de cada uno de los niveles de la educación del centro educativo y dentro del aula recae sobre el docente por consiguiente está claro que un líder educativo debe poseer el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamiento y acción, la disposición de indagar, cuestionar y problematizar, la inclinación a tomar riesgos, a experimentar y evaluar consecuencias; tener las habilidades para crear espacios y prácticas que sean cuidadosas, dedicadas, respetables, respetuosas, confiables, estimulantes, preocupadas, y que contribuyan a desarrollar comunidades de aprendizaje donde se favorezcan la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social.

En tal sentido, el ejercicio de un verdadero liderazgo se debe distinguir por demostrar cada día la capacidad de encauzar los esfuerzos de las personas hacia la obtención de metas específicas, incentivando y ayudando a los demás a trabajar con entusiasmo y buena disposición para alcanzar objetivos. Además, hay que tener la firme convicción que el liderazgo es el factor humano que ayuda a un grupo a identificar hacia donde se dirige y a promover el bienestar de sus miembros para lograr la auto realización deseada, a través del excelente desarrollo de sus valiosos recursos.

1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).

La tercera política del Plan Decenal plantea el proyecto: Bachillerato de calidad para la vida y el trabajo, además tiene dos subproyectos:

1. Construcción e implementación del nuevo modelo educativo para el bachillerato general y técnico, en articulación con la educación básica y superior, en el marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la identidad pluricultural y multiétnica y la preservación del medio ambiente, con enfoque de derechos.
2. Determinación de modelos educativos que desarrollen competencias de emprendimiento a través de la vinculación de la educación y el trabajo productivo.

La sexta transitoria de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), señala que el Ministerio de Educación ha dispuesto la aplicación progresiva del Nuevo Bachillerato del Ecuador (NBE) para todos los establecimientos educativos con régimen de Sierra, a partir del año lectivo 2011-2012; y para el régimen Costa a partir del mes de abril del año 2012, para el año lectivo 2012-2013.

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

- a) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- b) También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.
- c) Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

El Bachillerato General Unificado (BGU) es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica, el BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes:

- (a) Para la vida y la participación en una sociedad democrática,
- (b) Para el mundo laboral o del emprendimiento,
- (c) Para continuar con sus estudios universitarios.

El Bachillerato (Art. 43 LOEI) (Art. 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 RLOEI)

Es el nivel educativo terminal del Sistema Nacional de Educación, y el último nivel de educación obligatoria.

Requisito de Ingreso al Bachillerato

Para el ingreso a este nivel, es requisito haber culminado la Educación General Básica. Tras la aprobación de este nivel, se obtiene el título de bachiller.

El bachillerato general unificado comprende: (Art. 43 LOEI)

- Tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica.

Tiene como propósito:

- Brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida; e,
- Integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios.
- Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior.

Malla curricular del Bachillerato (Art. 29 RLOEI)

El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional define la malla curricular oficial del Bachillerato, que contiene el número de horas por asignatura que se consideran pedagógicamente adecuadas.

Tronco común (Art. 30 RLOEI)

Durante los tres (3) años de duración del nivel de Bachillerato, todos los estudiantes deben cursar el grupo de asignaturas generales conocido como “tronco común”, que está definido en el currículo nacional obligatorio.

Carga horaria del tronco común (Art. 30 RLOEI)

Las asignaturas del tronco común tienen una carga horaria de:

- Treinta y cinco (35) períodos académicos semanales en primer curso,
- Treinta y cinco (35) períodos académicos semanales en segundo curso, y,
- Veinte (20) períodos académicos semanales en tercer curso.

De las asignaturas comunes y de las opciones (Art. 43 LOEI)

Los y las estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

- a. Bachillerato en Ciencias
- b. Bachillerato Técnico

a) El Bachillerato en ciencias (Art. 43 LOEI)

Este Bachillerato además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y,

Horas adicionales en el Bachillerato en Ciencias (Art. 31 RLOEI)

Las instituciones educativas que ofrecen el Bachillerato en Ciencias tienen un mínimo de cinco (5) horas, por cada uno de los tres (3) años de Bachillerato, en las que pueden incluir asignaturas que consideren pertinentes de acuerdo a su Proyecto Educativo Institucional. Asignaturas Optativas (Art. 32 RLOEI).

En tercer año de Bachillerato, las instituciones educativas que ofertan Bachillerato en Ciencias tienen que ofrecer un mínimo de quince (15) horas de asignaturas optativas, a elección de los estudiantes, de acuerdo a la normativa emitida por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

b. El Bachillerato técnico: (Art. 43 LOEI)

Además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas:

- Técnicas,
- Artesanales,
- Deportivas o artísticas

Que permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico.

Cambio de tipo de bachillerato (Art. 33 RLOEI)

Los estudiantes que aprueben el primero o el segundo curso de Bachillerato Técnico pueden cambiar su opción de estudios e inscribirse en Bachillerato en Ciencias para el curso siguiente.

Sin embargo, los estudiantes que se encuentren inscritos en Bachillerato en Ciencias no pueden cambiar su opción de estudios a Bachillerato Técnico. En lo demás, deben regirse por la normativa que expida la Autoridad Educativa Nacional.

Las Unidades Educativas de Producción (Art. 43 LOEI)

Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto las y los docentes como las y los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento.

Las Unidades educativas de producción (Art. 37 RLOEI)

Las instituciones educativas que oferten Bachillerato Técnico pueden funcionar como unidades educativas de producción de bienes y servicios que sean destinados a la comercialización, siempre y cuando cumplan con toda la normativa legal vigente para el ejercicio de las actividades productivas que realicen.

Los estudiantes que trabajen directamente en las actividades productivas pueden recibir una bonificación por ese concepto.

Los beneficios económicos obtenidos a través de las unidades educativas de producción deben ser reinvertidos como recursos de autogestión en la propia institución educativa.

Bachilleratos complementarios (Art. 44 LOEI)

Son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el bachillerato general unificado. Son de dos tipos:

- a. Bachillerato técnico productivo
- b. Bachillerato artístico

a. El Bachillerato técnico productivo (Art. 44 LOEI)

Es complementario al bachillerato técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Tiene como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del bachillerato técnico.

Puede ofrecerse en los mismos centros educativos donde funcione el bachillerato técnico, los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción; y,

Períodos semanales en la formación complementaria en Bachillerato Técnico (Art. 34 LOEI)

La formación complementaria adicional al tronco común es de un mínimo de:

- Diez (10) períodos semanales en primer curso,
- Diez (10) períodos semanales en segundo curso; y,
- Veinticinco (25) períodos semanales en tercer curso.

Figuras profesionales (Art. 35 RLOEI)

Las instituciones educativas que ofrecen Bachillerato Técnico deben incluir, en las horas determinadas para el efecto, la formación correspondiente a cada una de las figuras profesionales, definidas por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Formación laboral en centros de trabajo (Art. 36 RLOEI)

Como parte esencial de su formación técnica, los estudiantes de Bachillerato Técnico deben realizar procesos de formación laboral en centros de trabajo seleccionados por la institución educativa.

b. El Bachillerato artístico (Art. 44 LOEI)

Comprende la formación complementaria y especializada en artes.

Es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva a la obtención de un título de Bachiller en Artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida laboral y productiva así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel.

Su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la Autoridad Educativa Nacional.

Bachillerato Internacional (Art. 38 RLOEI)

Las instituciones educativas que ofrezcan programas internacionales de Bachillerato, aprobados por el Ministerio de Educación, pueden modificar la carga horaria de sus mallas curriculares, con la condición de que garanticen el cumplimiento de los estándares de aprendizaje y mantengan las asignaturas apropiadas al contexto nacional.

De la Homologación de los títulos de Bachillerato (Art. 45 LOEI)

Todos los títulos de bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional, están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior.

Con esta formación integral se busca preparar, de manera equitativa, a todos los estudiantes para la participación en una sociedad democrática, para el mundo laboral y del emprendimiento, y para continuar con sus estudios universitarios.

Desde mi punto de vista acerca de este apartado creo que la cuestión del bachillerato, ciertamente ha generado preocupación y expectativa en el sistema educativo del país y aún más en el ámbito local por cuanto que en el nivel de bachillerato existen falencias y muchas necesidades de formación.

No dudamos de las buenas intenciones del ministerio para mejorar la educación, pero un proyecto tan grande se lo planifica, se lo piensa, se discute, se somete a diversas críticas, incluso a pilotajes de aplicación y entonces se da el siguiente paso, emprender un proceso de intenso trabajo, con los profesores de forma horizontal, que lleve a todos a consensuar un verdadero cambio en la educación.

A lo largo de elaboración, estructuración, y planeamiento del BGU, no se hizo partícipe o ni se ha pedido la opinión de los docente del país quienes considero que debieron haber sido el pilar fundamental por ser los conocedores de la realidad educativa y actores principales dentro del proceso educativo. Además una vez establecido el BGU, no se ha realizado la respectiva información, capacitación y socialización adecuada, para hacerla comprensible y cercana a la comunidad escolar directamente involucrada: directores, profesores, padres de familia, estudiantes.

Se han ido improvisando la elaboración de normativas y materiales como por ejemplo los textos y luego en su implantación muchos docentes no tenían ningún tipo de orientación, ni lineamientos para guiarse adecuadamente, lo cual consideró es un factor negativo para alcanzar la calidad educativa esperada.

1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).

El Ministerio de Educación y Cultura ha emprendido una reforma generada desde el núcleo mismo del sistema, las reformas educativas deberán ser de manera integral y abarcar todos los niveles y modalidades, a lo largo y ancho del país.

Estas reformas han sido clasificadas en cuatro grupos, estos son:

- a) La reconceptualización de la educación como un derecho de las personas y las comunidades.
- b) Un cambio profundo de la estructura y el funcionamiento del sistema nacional de educación.
- c) La reconstrucción de los paradigmas de calidad y equidad educativa, para asegurar mejores aprendizaje para todo el estudiantado.
- d) La revalorización y enaltecimiento de la profesión docente.

Es importante realizar un análisis del cuarto grupo que tiene que ver con la revalorización y enaltecimiento de la profesión docente, en el cual se plantea la carrera docente pública para que el maestro se desarrolle como profesional de la educación.

El nuevo marco legal requiere que los docentes tengan la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, en ese sentido el Art. 349 de la Constitución dispone que el personal

docente tiene derecho a un sistema de formación profesional continua que le permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente.

Del mismo modo, la LOEI en su artículo 10 literal “a” señala que los docentes del sector público tienen derecho a “acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación actualización y formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”. Finalmente el Reglamento General a la Ley describe con mayor detalle en qué consistirá la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación.

El artículo 311 de la LOEI dice que “con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, el Ministerio de Educación debe certificar, diseñar, y ejecutar “procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que sugieren en función de los cambios curriculares científicos y tecnológicos que afecten su quehacer”.

Cabe resaltar también que el Ministerio de Educación ha venido desarrollando una serie de cursos de capacitación para los docentes especialmente en lo referente a la Actualización de la Reforma Curricular, en las Didácticas de las áreas básicas, cursos sobre Lectura Crítica, cursos sobre Desarrollo del Pensamiento, cursos de Pedagogía buscando de esta manera mejorar necesidades formativas que tienen los docentes.

En la actualidad se están realizando cambios radicales en el ámbito educativo, para lo cual a partir del el año 2006 con proyección al 2015, el Ministerio de Educación y Cultura (MEC) ha propuesto el Plan Decenal para mejorar el sistema de educación en nuestro país tomando en consideración 8 aspectos y Políticas relevantes, entre los que se encuentran:

1. Universalidad de la Educación Inicial.
2. Universalización de la Educación General Básica (1º – 10º).
3. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las Instituciones Educativas.
6. Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación.
7. Revalorización de la profesión docente.
8. Aumento del 0,5% anual de la participación del PIB.

Múltiples acciones se han realizado en el país para mejorar la calidad de la educación. Entre algunas de ellas podemos citar las siguientes: Reforma Curricular de la Educación Básica, reestructuración de los Institutos Superiores Pedagógicos, impulso a la capacitación docente, desarrollo de la educación bilingüe intercultural, organización de instituciones educativas en redes escolares, monitoreo y medición de la calidad de la oferta educativa, incremento de la infraestructura física y equipamiento, otorgamiento gratis a la comunidad educativa de textos escolares de primero a séptimo año de educación básica, impulso a la experimentación educativa, aplicación de un nuevo sistema evaluación y supervisión educativa a docentes, impulso a las unidades educativas de producción en colegios técnico, reforma a la educación técnica entre otras

1.2.2 Análisis de la persona.

Toda institución educativa debe plantearse como objetivo principal el análisis de la persona, Para ello es necesario establecer los criterios o indicadores de que se van a medir sobre el desempeño de la formación para luego determinar quiénes y qué tipo de formación necesitan.

1.2.2.1 Formación profesional.

La formación profesional comprende un conjunto de enseñanzas, estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización del profesional en el campo laboral a lo largo de toda su vida.

McGehee y Thayer (1961) señalan que el nivel de análisis se focaliza en identificar quién debe ser formado y qué tipo de formación se necesita, su propuesta es identificar las deficiencias individuales en el desempeño del puesto o identificar áreas en que una persona puede mejorar continuamente.

Para Goldstein (1993) el análisis evalúa lo bien que el profesional demuestra en su puesto de trabajo y determina qué competencias necesitan ser el foco de atención de la formación de un profesional.

Según Imbernón (2007) “El propósito de toda formación es capacitar a un individuo para que pueda realizar convenientemente una tarea o un trabajo determinado, guardando las condiciones de calidad que se requieren”. (Pág. 5)

La Formación Profesional comprende las acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, favoreciendo el acceso al empleo, la participación activa en la vida social, cultural y económica.

En definitiva, la formación profesional es una herramienta para que los ciudadanos mejoren sus posibilidades de proyección profesional y personal y para que las empresas aumenten su competitividad al disponer de unos recursos humanos cualificados, en ambos casos en la perspectiva de la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

Cuando hablamos de formación inicial, viene a nuestra mente aquella formación con la que los docentes recibieron para salir a enfrentar la dura realidad del mundo laboral.

García (2009) señala que la formación inicial del docente permite o da la oportunidad de crear docentes apasionados por la enseñanza, o que también podemos solamente contribuir a un sistema reproductor que no haga más que confirmar las creencias que los futuros profesores ya traen consigo cuando ingresan a la institución formadora.

Al respecto, en el informe presentado a la Unesco, Delors (1997) admitió que la formación inicial de los docentes no les bastará para el resto de su vida. A lo largo de su existencia, los profesores tendrán que actualizar y perfeccionar sus conocimientos y técnicas. Por lo tanto, una de las misiones esenciales de la formación de los docentes, tanto inicial como continua, es desarrollar en ellos las cualidades éticas, intelectuales y afectivas que la sociedad espera que posean para que después puedan cultivarlas en sus alumnos.

Nardeli G. (1999) al referirse a la formación inicial, expone que actualmente todos los análisis evidencian que los profesores sólo podrán contribuir a la conquista de una mayor calidad de la enseñanza si tuvieran autonomía intelectual, dominio de los contenidos y de las metodologías de enseñanza, competencias práctico reflexivas, repertorio cultural diversificado, visión ética, respeto personal por los alumnos. Es oportuno coincidir con esta aseveración; sin embargo, es preciso observar la no referencia a cómo lograr y desde cuáles argumentos fundamentar la contextualización sociocultural de la formación inicial para el desempeño profesional.

La formación inicial del profesional de la educación es una etapa de gran importancia por el giro cualitativo integral que se debe producir en la personalidad del estudiante en proceso de

formación. Durante este período se comienzan a formar y a desarrollar las bases del futuro desempeño. El proceso de enseñanza aprendizaje debe estar orientado a lograr la integralidad del futuro profesional. De la relación armónica que se logre entre los saberes básicos que el estudiante debe integrar en su desempeño (conocer, hacer, convivir y ser) dependerá en una buena medida, la calidad de la formación.

Lo mencionado anteriormente debería ser lo más acertado en cuanto la formación inicial del profesional de la educación pero por experiencia propia debe manifestar que la formación inicial suele estar muy alejada de la realidad que el educador debe enfrentar en su trabajo, puesto que se presentan múltiples problemas ya sea en los aspectos pedagógico, psicológico, cultural, social, etc. de los elementos educativos, de manera especial en lo que se refiere a los estudiantes, donde muchas veces el docente tiene que romper los esquemas para tratar de ayudar en la resolución de conflictos.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

La formación del Profesorado es uno de los puntos que debe ocupar un lugar fundamental en la construcción del currículo, en la actualidad existe una mayor conciencia de lo que significa; bien pueden existir las reformas en la estructuras de lo que se debe enseñar, pero si esto se haya desvinculado de lo que el profesor debe conocer y de la dignificación de su labor, estas modificaciones por más bien intencionadas y fundamentadas que sean, se quedarán en la letra muerta o, peor aún, generar resultados antagónicos a lo planeado. Los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica.

Cheaybar y Kuri (1999) definen a la formación como el proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos para lograr la profesionalización de la docencia.

Por su parte, Marcelo (1989) citado por García-Valcárcel, Tejedor y Rodríguez (1996) define la formación del profesorado como “un proceso sistemático individual o colectivo orientado a la adquisición de conocimientos, destrezas (habilidades, competencias) y disposiciones (actitudes, tendencias a actuar) de forma crítica y reflexiva” (p.185).

Para Chagoyán (2003) el concepto de formación se puede entender como “acciones que se dirigen a la adquisición de saberes para saber hacer, ofrece un desarrollo y modificación en los sujetos, que permite madurar y dar más posibilidades al aprendizaje” (p 2).

Siguiendo esta línea, no necesariamente en el oficio docente se realiza una acción pensada para afrontar las situaciones que se presentan. La resolución efectiva de problemas emergentes no surgirá a partir de la búsqueda de soluciones en una base de conocimientos teóricos y/o prácticos adquiridos acerca de la disciplina, sino que surgirá, más bien, como un acto reflejo carente de todo proceso de reflexión sobre su misma práctica. Así lo plantea también Montero al decir que:

“la profesión de la enseñanza no tiene un cuerpo codificado de conocimientos y habilidades compartidos, una cultura compartida. La ausencia de este cuerpo de conocimientos compartidos una de las marcas de las profesiones cuestiona la pertinencia de utilizar el término profesión para la enseñanza. La consideración de la experiencia práctica como la fuente más importante de adquisición de conocimientos y habilidades situación que configura un saber vulgar técnico, o artesanal pero nunca un saber científico, base del saber profesional ha conducido durante mucho tiempo a la irreverencia de la formación para la comunidad académica y los propios profesores” (Montero, 2001: 87)

La preocupación por la figura del profesor ha sido constante en los últimos años desde enfoques diversos, ello viene motivado por ser uno de los profesionales a los que se le demanda una serie de tareas y funciones diferenciadas, lo que lleva consigo un perfil profesional, académico y pedagógico complejo. Así pues, no es de extrañar la proliferación de los estudios y trabajos de investigación sobre el mismo.

La situación actual de reforma, tiende a representar un aumento considerable en esta preocupación. Sin duda, uno de los pilares básicos sobre los que debe sustentarse la calidad de la educación es la formación del profesorado, además de las reformas y adaptaciones a las nuevas situaciones sociopolítica. Pero la formación del profesorado no debiera verse como un sofisticado paquete de ofertas generales, sino que debe centrarse en las necesidades democráticas de los profesores y de las instituciones educativas.

1.2.2.1.3 Formación Técnica.

La Formación Técnica es fundamental, no sólo porque ser una opción vocacional para muchos, sino porque constituye una base relevante para apoyar la competitividad del país.

Puiggrós (2007) señala que estamos viviendo grandes cambios en el orbe mundial que inciden de una u otra forma en la necesidad de transformación del modelo tradicional de desarrollo que nos empuja a identificar salidas a la problemática de retraso que vive la sociedad ecuatoriana y supone las necesidades de formación y realización humana para lo cual se encarga a la educación como el eje de transformación para el bienestar de la población ecuatoriana.

Liston y Zeichner (1993) interpretan que la formación técnica continúa a través de la carrera docente, homologada con las causas de instrucción desde un currículo específico con sustento teórico científico de base, que permita intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios. Resulta importante reconocer que el proceso de instrucción del maestro es fundamental para la formación, proceso que se ha visto insuficiente porque no asegura la profesionalización y el dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico.

Considero que existe una estrecha relación entre lo que señalan los autores con lo que en la actualidad se trata de que la educación técnica esté orientada a entregar a los estudiantes la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñarse en una especialidad de apoyo al nivel profesional, o bien para desempeñarse por cuenta propia, es así que estado está impulsando la reforma a la educación técnica en los colegios promoviendo la creación de centros de producción que generen ingresos para solventar de alguna manera las múltiples necesidades de las instituciones lo cual demanda de mucha responsabilidad de las autoridades y docentes que tienen que ver con la educación técnica.

1.2.2.2 Formación continua.

Entendemos la formación continua de la persona o del docente como un proceso permanente de crecimiento de las competencias para la enseñanza, desde el inicio hasta el final de su carrera profesional, con el fin de coadyuvar en el desarrollo integral y el aprendizaje de todos los estudiantes. Sin embargo, no cualquier proceso formativo es útil y eficaz.

Tünnerman (2003) señala que: "La revalorización del concepto de educación permanente es quizás el suceso más importante ocurrido en la historia de la educación de la segunda

mitad del siglo XX... Es más que educación para la vida, porque es educación durante toda la vida". (p 110).

Roschke, M. A., Darini M.C. y Jadead J. (1993) consideran que: la educación permanente se constituye en una respuesta alternativa para integrar la formación inicial y continua que se remite al trabajo como eje del proceso educativo, fuente de conocimiento y objeto de transformación, que privilegia la participación colectiva y multidisciplinaria y que favorece la construcción dinámica de nuevos conocimientos a través de la investigación, el manejo analítico de la información y el intercambio de saberes y experiencias

En relación a este planteamiento la Constitución de la República, en su Art. 349 afirma que el estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. Por lo tanto la formación continua tanto del alumno como del docente no tiene límite puesto que en todo momento tenemos la oportunidad de formarnos continuamente de acuerdo a nuestras necesidades de formación, para esto el Ministerio de educación, está a cada instante invitándonos a ser parte de esa formación continua para luego transmitir a nuestros estudiantes y de esta manera contribuir con la educación de calidad que tanta falta nos hace.

La formación continua o permanente del profesorado se refiere a aquellas actividades realizadas por los profesores en ejercicio con alguna finalidad formativa. En la actualidad estamos asistiendo a un cambio en la conceptualización de la Formación Permanente del profesorado auspiciada por la Reforma del Sistema Educativo. De una formación individualista se pasa a una formación permanente centrada en los colectivos de profesores y en el trabajo en equipo, paralelamente al realce que se le da a los centros de enseñanza en el nuevo Sistema Educativo.

En conclusión se puede decir que la preparación del docente no se garantiza sólo a través de su formación inicial, sino que debe continuar dentro de su propia actividad profesional, como una exigencia del desarrollo social, para no quedar atrás con los avances de la humanidad y estar en correspondencia con las necesidades de la sociedad en que se desenvuelve. Esto avala la idea acerca de la relación entre la formación inicial, continua y permanente del personal docente, idea que encuentra sus fundamentos en las concepciones actuales sobre la educación permanente.

1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.

Pensar el proceso de enseñanza – aprendizaje, desde el aprendizaje del alumno, nos lleva a darnos cuenta de que está dentro de nuestra función formar profesionales competentes, de la necesidad de cambiar una enseñanza transmisora por otra transformadora y activa.

Salim y Lotti (2005) la preocupación por la calidad de la educación nos lleva a considerar el importante papel que desempeña el docente en el proceso educativo. Abarca un amplio campo de instancias heterogéneas, con respecto a los contenidos, metodología, etc., acordes tanto a las necesidades educativas, como a las que surgen de la vida cotidiana referidas a infraestructura, recursos, clima organizacional, estructura del plan de estudios, calidad de los programas, sistemas de evaluación, recursos didácticos, etc., o del entorno (aspectos socio-económicos-culturales), que influyen en la labor del docente y en sus resultados

Delors (1996) considera que la formación del profesorado incide en el aprendizaje mediante la competencia ya que implica conocer, ser, saber hacer y saber estar o convivir en la sociedad. El aprendizaje se puede entender como una totalidad, que estimula una función de vida más plena, el individuo que aprende puede percibirse como ente activo, con más posibilidades para la convivencia y el trabajo en equipo.

En tal virtud la mejora de la calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje pasa inevitablemente por las manos del profesorado. Por ello se puede decir que no basta con que el profesor sea un conocedor de su materia, también debe tener la formación pedagógica necesaria de modo que pueda valorar su práctica educativa en relación con el desarrollo integral de sus alumnos y con el impacto que la educación genera en el contexto social, económico y cultural. El rápido crecimiento de los conocimientos y el nuevo paradigma educativo, la adaptación a las nuevas tecnologías, los cambios metodológicos y didácticos que requiere la educación actual, obliga al profesor mantener una constante formación y actualización.

Todas estas circunstancias reclaman un nuevo perfil profesional del docente para poder dar respuesta satisfactoria a las exigencias cualitativas de formación del ciudadano actual, por ello, la selección y formación del profesorado requiere, en nuestros días, niveles de exigencia superiores a los de otras épocas. No se considera hoy suficiente una formación científica elevada, aunque ésta sea absolutamente imprescindible; tampoco es válida la

hipótesis de que quien sabe bien algo, sabe enseñarlo bien. Se hace necesario que los docentes sean auténticos especialistas en educación, conozcan perfectamente y sepan poner en práctica el conjunto de principios y técnicas que aseguran la eficacia de cualquier acción didáctica.

1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.

Un profesor debe tener varios tipos de formación, entre las más importantes tenemos:

Formación Metodológica

Conocer las claves y los principales métodos de la didáctica con el fin de intervenir correcta y coherentemente en las aulas.

Formación sobre la propia profesión

Estar al día sobre lo que su propio ámbito profesional requiere. Actualmente se demanda una actualización constante y completa del profesorado.

Formación didáctica específica

Conocer los elementos didácticos que determinan y diferencian el aprendizaje de las diversas materias, temas, profesiones o puestos de trabajo.

Formación tecnológica

Conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa.

Formación Practico-artesanal

Concibe a la enseñanza como una actividad artesanal, un oficio que se aprende en el taller. El conocimiento profesional se transmite de generación en generación y es el producto de un largo proceso de adaptación a la escuela y a su función de socialización.

Fullan y Hargreaves (1992) señalan que el aprendizaje del conocimiento profesional supone un proceso de inmersión en la cultura de la escuela mediante el cual el futuro docente se socializa dentro de la institución, aceptando la cultura profesional heredada y los roles profesionales correspondientes.

Formación academicista

Especifica que lo esencial de un docente es su sólido conocimiento de la disciplina que enseña. La formación así llamada “pedagógica” pasa a un segundo plano y suele considerarse superficial y hasta innecesaria. “Los conocimientos pedagógicos podrían conseguirse en la experiencia directa en la escuela, dado que cualquier persona con buena formación conseguiría orientar la enseñanza”. Plantea una brecha entre el proceso de producción y reproducción del saber, en tanto considera que los contenidos a enseñar son objetos a transmitir en función de las decisiones de la comunidad de expertos.

Formación tecnicista eficientista

Apunta a tecnificar la enseñanza sobre la base de esta racionalidad, con economía de esfuerzos y eficiencia en el proceso y los productos. El profesor es esencialmente un técnico: su labor consiste en bajar a la práctica. El docente no necesita dominar la lógica del conocimiento científico, sino las técnicas de transmisión está subordinado, no solo al científico de la disciplina, sino también al pedagogo y al psicólogo.

Formación hermenéutico – reflexivo

Supone a la enseñanza como una actividad compleja, en un ecosistema inestable, sobre determinada por el contexto espacio-temporal y socio político y cargado de conflictos de valor que requieren opciones éticas y políticas. El docente debe enfrentar, con sabiduría y creatividad, situaciones prácticas imprevisibles que exigen a menudo resoluciones inmediatas para las que no sirven reglas técnicas ni recetas de la cultura escolar. Vincula lo emocional con la indagación teórica. Se construye personal y colectivamente: parte de las situaciones concretas (personales, grupales, institucionales, socio políticas) que intenta reflexionar y comprender con herramientas conceptuales y vuelve a la práctica para modificarla.

En suma la tipología de formación que debe tener un profesional de la educación, apunta a formar docentes comprometidos con sólidos valores, con competencias polivalentes; entre otras, y muy especialmente, con la capacidad de partir de la práctica en el aula, institucional, comunitaria, social; y de identificar, explicitar, poner en cuestión y debatir tanto sus principales supuestos, rutinas y estereotipos como ciertos condicionamientos que sobre

determinan el ejercicio docente, desde la biografía escolar previa hasta algunos aspectos macro sociales, macro educativos e institucional.

1.2.2.5 Características de un buen docente

Las características son cualidades o rasgos que considero que un docente debe tener porque, ser docente implica una enorme responsabilidad debido a que la acción más importante es la de moldear las mentes de los estudiantes y los pensamientos del futuro.

Según Sigmund Freud Las características que debe tener un buen docente son las siguientes.

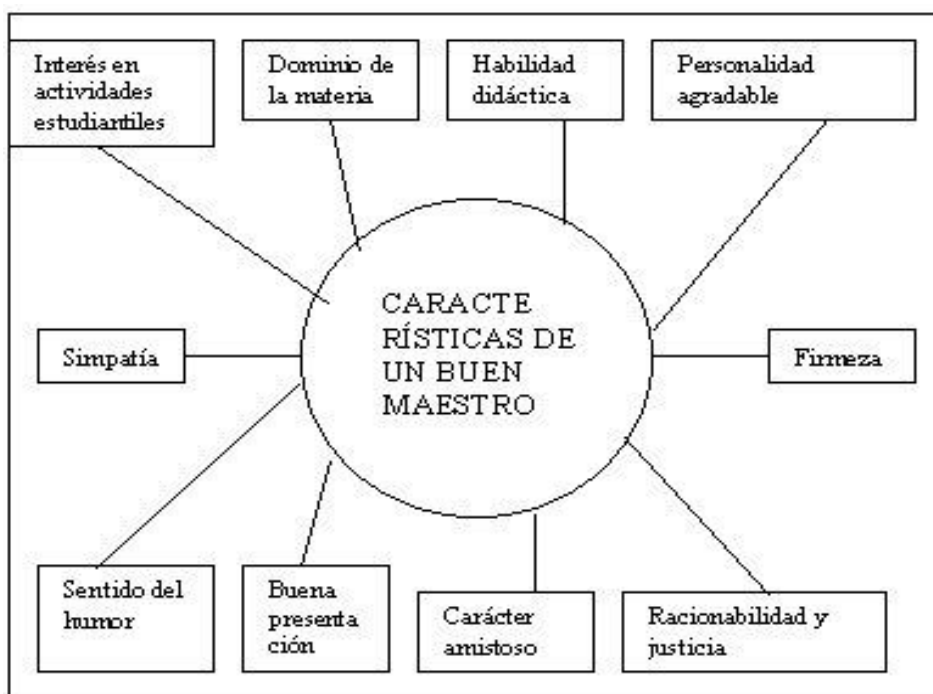


Figura N° 2 Características de un buen docente.

Fuente: Tomado del Blog de Scola TIC: La red social para docentes

Según Fuentes (1998), los rasgos y características que se consideran más importantes en el perfil del buen maestro, son los siguientes:

1. Es jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido del humor.
2. Es humano, amigable, comprensivo.
3. Se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos.
4. Procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, convierte su labor en un placer.

5. Es estricto con moderación, les infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento.
6. Es imparcial. No tiene preferidos, ni consentidos.
7. Es paciente, bondadoso y simpático.
8. Es justo para calificar tareas y exámenes.
9. Es franco y recto en el trato con sus alumnos.
10. Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.
11. Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno.
12. Es cortés, despierta confianza.
13. Da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña.
14. Respeta las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.
15. No se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo.
16. Señala tareas razonables y siempre las revisa.
17. Es servicial con sus alumnos: los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no se refieran a la escuela.
18. En fin, conoce la materia, planifica sus clases, permite las preguntas de sus alumnos y respeta sus opiniones. Confía en su capacidad para desempeñar su labor docente. No teme ignorar algo, pues siempre estará dispuesto a investigarlo. Sobre todo, Ama a su profesión y piensa siempre en superarse.
19. Domina el uso de tecnologías de informática y comunicaciones, campus virtual y redes sociales, en beneficio de sus alumnos.

Según Tarte Justin señala 10 claves para ser un/a buen/a profesor/a

- 1 - Escogen y eligen sus batallas:** lo que es realmente importante y una prioridad, o lo que no lo es.
- 2 - Rara vez se quedan detrás de su mesa, y rara vez se sientan.** Saben que el verdadero trabajo se hace "en las trincheras", y por eso recorre el aula.
- 3 - No tienen miedo de pedir disculpas y admitir sus errores:** saben lo importante que es correr riesgos en el aula y que la toma de decisiones sobre las cosas nuevas, las innovaciones, que aporten al aula es una gran responsabilidad.
- 4 - Son reflexivos/as y se toman su trabajo como algo personal:** cuando las cosas no salen según sus previsiones, se toman su tiempo para reflexionar y considerar formas alternativas... para la próxima.

5- Son excelentes conversadores/as. Pueden conseguir un aula llena de estudiantes debatiendo, con facilidad: son maestros y maestras de las preguntas y planteamientos que llevan al alumnado a un nivel superior de reflexión.

6 - Pueden justificar y explicar sus decisiones a sus colegas, a las familias y a los alumnos y alumnas. Nunca hacen las cosas solamente porque "siempre se han hecho así".

7 - No se preocupan por lo "bien" que hacen las cosas, por lo "duro que trabajan"... sino por la calidad del aprendizaje de sus estudiantes y por cómo les han ayudado a crecer. Son capaces de cambiar el enfoque y mantener la atención de sus alumnos y alumnas, mostrando empatía.

8 - Esperan y exigen mucho a sus colegas: quieren ser parte de algo más grande que ellas y ellos mismos. Creen, firmemente, que a través de la colaboración podemos lograr algo más.

9 - Siempre están buscando maneras de mejorar su práctica docente y perfeccionar las competencias profesionales; no están impresionados/as la nueva y resplandeciente herramienta, sino en la herramienta que realmente mejora el aprendizaje del alumno o la alumna y su éxito personal, académico y/o profesional.

10 - Valoran, sobre todo lo demás, las relaciones con su alumnado: cuando los y las estudiantes lo necesiten, estará allí para aconsejarles y ayudarles hasta que no quede ningún otro recurso.

Para ser un maestro con estas características desde mi opinión es importante que este mismo tenga la vocación necesaria para desempeñar la labor que le compete; la vocación es el deseo de emprender una carrera, profesión o cualquier otra actividad cuando todavía no se han adquirido todas las aptitudes o conocimientos necesarios, la vocación es un proceso que se desarrolla a lo largo de la vida, y que se va construyendo basada en el descubrimiento de quién soy, cómo soy y hacia dónde voy. El proceso de enseñanza-aprendizaje tiene como objeto la formación integral del individuo, en este caso del alumnado.

La profesión de docente es a mi entender una labor muy importante para la sociedad (de hecho es una de las más antiguas), pero hay que desempeñarla con ganas, hay que tener la vocación de enseñar así como lo tuvo el verdadero maestro "Jesús", no solo dedicarnos a esto por querer tener un salario o porque no tuvimos la oportunidad de dedicarnos a otra profesión lo de ser así no se podría hablar no se podría hablar de una labor docente para el alcance de una educación de calidad.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

La profesionalización, se caracteriza de manera integral como un proceso histórico, social y dinámico del ser humano. Considerando su dinamismo por la confluencia psicológica de elementos situacionales, constructivos, para transformar al individuo frente a su propio medio y más concretamente cuando hablamos de las personas que se dedican a la tarea de enseñar como son los docentes

Fullan y Hargreaves (1997) hablan de una profesionalización compleja e interactiva como forma de mantener y transformar la energía de los docentes comprometidos con la buena enseñanza

Popkewitz. (1991) señala que el análisis de la llamada profesionalización permite observar el conjunto de fuerzas que actúan sobre la práctica docente. Según el autor, lo originado en torno a la profesionalización pone en evidencia la retórica que entraña el término cuando éste es adoptado por la administración para, en lugar de ofrecer autonomía real, ejercer control y burocratización, cuando el objetivo principal debería ser el de analizar la mejora profesional de los docentes desde un punto de vista político-social que tienen un papel muy relevante.

Marín (2004) conceptualiza a la profesionalización como: El desarrollo de la eficiencia y la eficacia para engrandecer las capacidades requeridas en el trabajo educativo, compromiso que demanda de autoridades, docentes y sociedad un desempeño de calidad, que permitan la ampliación formativa de los ciudadanos contemporáneos, de quienes se solicita un trabajo innovador, pues deberán hacer usos de distintas capacidades, tales como resolver problemas y usar el lenguaje de manera funcional, para cumplir laboralmente bajo un enfoque y pensamiento universal, en la era del conocimiento, como se le ha calificado al momento actual.

Las definiciones anteriores sobre la profesionalización de los profesores está sujeta a una constante reconceptualización a partir de su enriquecimiento en la práctica, con las generalizaciones teóricas, sus relaciones con otras categorías y el contexto histórico concreto en que se manifiesta, es decir que se puede ver como los cambios en las apreciaciones, los afectos y las acciones que hacen aumentar la efectividad de su trabajo. Más allá del conocimiento necesario y el aprendizaje de las habilidades necesarias para enseñar, derivadas de los acercamientos técnicos, la idea se centra en los procesos

cognitivos y emocionales, en el uso de imágenes de crecimiento en vez de cambios en el comportamiento, en la búsqueda de la introspección, destacando la interacción de personas con contextos y enfatizando el control del profesor sobre su propio desarrollo profesional.

1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.

La capacitación es un proceso educativo aplicado de manera sistemática y organizada por medio del cual las personas adquieren conocimientos y desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

Tejada y Navío (2005) señala que la capacitación está estrechamente ligada a la competencia de la gestión de recursos humanos, a su formación y su desarrollo de la estrategia educacional, de contenidos formativos. Es un concepto amplio y que tiene muchas incidencias en la planificación educativa y en la organización del trabajo.

En el campo educativo se ofrece distintos niveles de formación, basados en la detección de necesidades del personal docente y administrativo que laboran en las instituciones educativas.

- 1. El nivel de Formación Inicial**, es el programa de formación académica que desarrolla conocimientos, actitudes y destrezas de los aspirantes a docentes y de primera instancia, para ser aprobados como elegibles.
- 2. El nivel de Capacitación Continua**, es el programa de capacitación académica, que de manera estructurada y permanente, desarrolla los conocimientos, actitudes y destrezas de del personal docente y personal técnico administrativo en servicio. Dentro de este nivel el MEC brinda un Programa de Actualización que ofrece herramientas formativas en la adaptación de los perfiles laborales a las nuevas demandas y exigencias del medio. Actualmente el programa de actualización, brinda programas formativos en el uso y manejo de equipos de informática y manejo de las TICs.
- 3. El Nivel de Especialización**, es el programa destinado a adecuar la oferta académica a las especialidades que demanda el medio laboral, así como incrementar la excelencia en el desenvolvimiento de las actividades de trabajo. Actualmente dentro del Programa de

Especialización, se ofrecen Diplomados. Maestrías, etc. la cual proporciona herramientas formativas especializadas a las necesidades actuales.

Los niveles de educación formal en nuestro país es la que se imparte en establecimientos educativos en una secuencia regular de años o ciclos lectivos, con sujeción a pautas, curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos.

La capacitación que toda persona debe tener a lo largo de su vida, como parte del sistema educativo es:

Según el capítulo III de los niveles y subniveles educativos de la LOEI.

Art. 27.- Denominación de los niveles educativos

El Sistema Educativo Nacional tiene tres niveles: Inicial, básica y bachillerato.

El nivel de Educación inicial se divide en dos subniveles:

Inicial 1

Inicial 2

El nivel de Educación General Básica se divide en cuatro subniveles:

Preparatoria

Básica Elemental

Básica Media

Básica Superior

El nivel de Bachillerato tiene (3) cursos y preferentemente se ofrece a los estudiantes de 15 a 17 años de edad.

Considero que la capacitación como parte del desarrollo educativo será un factor importante porque siempre estará dotando al docente de herramientas metodológico- didácticos para garantizar que los alumnos aprendan más y mejor. Cuestionamos los modos de implementarlas y la falta de medios para redireccionarlas y hacerla más adecuada, puesto que en la actualidad el MEC viene realizando la capacitación pero cabe señalar que se hace difícil la inscripción por cuanto se ha tornado un tanto burocrático ya que primeramente las autoridades institucionales tienen que autorizar, con esto se pretende enfatizar la necesidad de un seguimientos evaluativo real de la capacitación docente, es decir, en su relación

directa con el mejoramiento de la propuesta de enseñanza y su aplicación en el aprendizaje de los estudiantes.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

Forjar auténticos ciudadanos, responsables, éticos y justos orientados a escoger el bien, es el gran reto de la tarea educativa. Los docentes organizan su práctica educativa, articulando el conjunto de contenidos, opciones metodológicas, estrategias educativas, textos y materiales para secuenciar las actividades que han de realizar día a día con sus estudiantes.

Leontiev (1988) señala que toda tarea se realiza en un determinado contexto de actuación, y por tanto, su realización responde a las condiciones presentes en el mismo. Por lo que la tarea educativa constituye las unidades elementales, estructurales y funcionales del proceso de enseñanza aprendizaje que realiza el docente en función de guiar al estudiante en su aprendizaje, y con su realización se garantiza el aprendizaje significativo.

Por lo antes expresado, la tarea educativa toma mayor importancia el estilo de dirección del profesor, ya que él es el líder que dirige el proceso de enseñanza aprendizaje. De su estilo dependen en gran medida las características de la actividad docente, el aprendizaje de los alumnos; así como el sistema de interacción que se produce en dicho proceso. En ese sentido es importante que el profesor mantenga una actitud positiva hacia los estudiantes y la capacidad de comprensión y participación dentro de la institución educativa.

Dipboye (1994) manifiesta que el análisis de la tarea es necesario para determinar los objetivos instruccionales que se referirán a la ejecución de actividades particulares y operaciones en el puesto de trabajo que ayudarán a realizar el trabajo de manera más eficiente.

Como principales características de la tarea educativa podemos mencionar a la planificación de la educación realizada a nivel central debe ser suficientemente abierto y flexible para actualizarse y adecuarse a otros niveles, además en la planificación de la tarea educativa se debe integrar dimensiones cualitativas y cuantitativas, en sus interacciones e interrelaciones.

La tarea educativa en los centros escolares asegura una mejor calidad educativa, aumenta la pertinencia de las acciones de acuerdo a los intereses y necesidades específicas de los estudiantes, facilita la comunicación y el trabajo en equipo.- permite gestionar mejor los recursos materiales y el tiempo.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

El gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

Según Longo (2002) la gestión política es también la capacidad del gestor para relacionar las propias responsabilidades con el marco institucional y político. Esto significa una comprensión de las normas y de las políticas educativas y su incidencia en el diseño y liderazgo de estrategias, planes y servicios institucionales; además, implica entablar relaciones con actores institucionales y políticos para convertirlos en aliados estratégicos que coadyuvan al desarrollo de la institución u organización.

Según Mark Moore (2002) el directivo es “un creador de valor público”, es decir, tiene la capacidad de ofrecer un servicio de calidad a los ciudadanos para mejorar sus condiciones de vida e incidir en el desarrollo local, regional o nacional. En el caso del sector educativo, la creación de valor público se evidencia en la prestación de un servicio educativo de calidad, que contribuye a la formación política, democrática y participativa de los ciudadanos para la construcción del proyecto de Nación y, que responde además, a las necesidades e intereses de la comunidad educativa y del entorno.

Esta creación de valor público en el ámbito educativo implica para el gestor educativo su actuación en tres esferas de gestión interrelacionadas, estas son:

La gestión estratégica: Es la capacidad del gestor para realizar análisis situacionales de la institución y su entorno, que le permiten evaluar la gestión de la organización y sus resultados para transformar y reformular el horizonte institucional, los planes, los procesos, o las acciones implementadas.

La gestión del entorno político: Es la relación del gestor en los contextos internos y externos mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio legítimo del poder como

una acción que permite la participación, el consenso, la autorización, el apoyo, la colaboración y la obtención de recursos.

La gestión operativa: Es la capacidad del gestor para hacer que la organización o institución actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuma la responsabilidad por los resultados alcanzados. Tradicionalmente en esta esfera es donde se ha concentrado la actuación del gestor educativo, pero realmente se requiere una gestión integral que articule lo estratégico, lo político y lo operativo.

Los planteamientos anteriores valorados a la luz de la actuación de los gestores en el sector educativo, permiten concluir que éste es el actor fundamental para el desarrollo institucional y a través de su gestión en las esferas estratégica, operativa y política se convierte en creador de valor público en la institución. En este sentido, el gestor educativo:

- Dirige la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios).
- Realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional
- Establece sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.
- Organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
- Propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- Promueve el trabajo en equipo.
- Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos.
- Verifica el desarrollo de los procesos y realiza retroalimentación para los ajustes o cambios requeridos.

Esto exige a los gestores educativos desarrollar una visión sistémica de la organización, lo cual implica concebir la gestión como un proceso holístico e integral, que comprende el todo y las partes y las diversas interrelaciones entre las áreas de gestión mencionadas. El avance logrado en este sentido es concebir la institución como un sistema abierto y complejo, que desborda la función administrativa tradicional, y por ende el rol del gestor educativo como un mero administrador de recursos, para transitar en el siglo XXI, hacia un gestor que direcciona, lidera y administra la institución y sus procesos.

Cabe mencionar que en las instituciones educativas quien cumple la función de gestor educativo es el, director y/o rector y en el aula el gestor educativo es el maestro.

1.2.3.2 La función del docente.

Según Ibernón (1994) la función del docente ha de superar, con la creación constante del conocimiento pedagógico, esa práctica limitada y asumir su verdadero protagonismo en los procesos de profesionalización. La función docente debe reunir las características de los procesos técnicos, científicos sociales y culturales y su correspondiente contextualización en una determinada práctica.

Tebar (2003) señala que cada vez se abre paso la consideración del maestro como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son:

- Ser un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible).
- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, meta cognición; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles.
- Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad pensamiento convergente.
- Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad.
- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.
- Atiende las diferencias individuales
- Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores.

En este marco, las principales funciones que debemos realizar los docentes hoy en día son las siguientes:

- Realizar un diagnóstico
- Preparar las clases.
- Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes.

- Motivar al alumnado.
- Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad.
- Ofrecer tutoría y ejemplo.
- Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado.
- Colaboración en la gestión del centro.

Concluyo señalando que La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, además del trabajo académico, comprende también las actividades extra curriculares, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

La Familia es la base de la sociedad, por lo tanto solamente en la familia las personas pueden ser debidamente criadas, educadas y recibir la formación de su carácter que les hará buenos hombres y buenos ciudadanos.

Peiró (1991) luego de haber realizado una investigación, dice: "Se observa que una de las variables más influyente en el rendimiento escolar de los alumnos y causantes del fracaso escolar es la baja participación de los padres, por todo lo referente al ámbito académico, que a su vez origina un bajo nivel de hábitos y actitudes en los alumnos". (p. 315).

La función del entorno familiar de los estudiantes como factor determinante de los resultados de la escuela, debido a que en el seno familiar donde se crean muchas de las condiciones necesarias para que los estudiantes obtengan los mejores resultados. Porque en el ambiente familiar es donde se adquiere la estructura verbal, las actitudes positivas hacia el papel de la escuela, los aspectos básicos relacionados con la socialización, el respeto a la autoridad, sistemas de valores, la cobertura de las necesidades primarias de alimentación y vestido, así como el apoyo de afrontar las dificultades de los estudiantes a la hora de realizar la tarea escolar.

En tanto Dauber (1991) señala que la implicación de los padres se define operativamente por los tipos y las funciones que adoptan ante diferentes programas de implicación de estos con el saber, así tenemos:

- Obligaciones básicas de los padres, como es el bienestar y la salud de los niños, asegurar las habilidades que los niños necesitan poseer para estar preparados para asistir a la escuela, la supervisión, la disciplina y la guía de los hijos en cada periodo de desarrollo etc.
- Obligaciones básicas de la escuela, se refieren a la comunicación de la escuela con la familia sobre los programas y actividades escolares y sobre el progreso de los hijos.
- Implicación de los padres en la escuela, abarca las actividades realizadas por los padres como voluntarios y como una forma de manifestación de apoyo a la escuela.
- Implicación de los padres en actividades de aprendizaje en el hogar, se refiere a los requerimientos que hacen los profesores a los padres para que apoyen en casa a su hijo en actividades de aprendizaje.
- Implicación de los padres en actividades de consejo y dirección de la escuela, se refiere a la participación de los padres en asociaciones u organizaciones de padres, profesores, consejos escolares, comités o grupos de la escuela, área o comunidad.
- Colaboración e intercambios con organizaciones comunitarias, incluyen la coordinación de los servicios de la comunidad para desarrollar programas escolares en apoyo a un mejor y mayor aprendizaje de los niños.

Estas funciones sociales no las puede cumplir ninguna otra institución que no sea la familia, de ahí la importancia de conocer a fondo como hacerlo. La familia es por tanto, la primera escuela de virtudes humanas sociales, que todas las sociedades necesitan; por medio de la familia se introduce en la sociedad civil a las personas.

Es por ello necesario que los padres consideren la importancia que tiene la familia en la formación de futuros ciudadanos que dirijan los destinos del país, considerando que la educación es un proceso artesanal, personalizado, en donde se educa uno a uno; no puede hacerse industrialmente, por lo que solo puede hacerse en el seno de la familia.

Haciendo relación con lo mencionado anteriormente considero que desarrollarse dentro de un ambiente familiar adecuado, contribuirá sin duda alguna a un mejor desempeño escolar, esto reside en que el clima de confianza aportado en la familia logró el desarrollo de una

identidad plena y por lo tanto de una personalidad de confianza en sí mismo y con objetivos claros de la vida.

1.2.3.4 La función del estudiante.

La función del estudiante es la de ser el verdadero protagonista del acto educativo, al servicio de los cuales el resto de variables determinantes en los procesos didácticos quedan pendientes: docentes, materiales de aprendizaje y medios tecnológicos.

Según Medina (2011) los estudiantes que estén comprometidos en el proceso de aprendizaje tienen las siguientes características:

- **Responsables por el aprendizaje:** Los estudiantes se hacen cargo de su propio aprendizaje y son autorregulados. Ellos definen los objetivos del aprendizaje y los problemas que son significativos para ellos, entienden que actividades específicas se relacionan con sus objetivos, y usan estándares de excelencia para evaluar qué tan bien han logrado dichos objetivos.
- **Motivados por el aprendizaje:** Los estudiantes comprometidos encuentran placer y excitación en el aprendizaje. Poseen una pasión para resolver problemas y entender ideas y conceptos. Para estos estudiantes el aprendizaje es intrínsecamente motivante.
- **Colaborativos:** Los estudiantes entienden que el aprendizaje es social. Están abiertos a escuchar las ideas de los demás, a articularlas efectivamente, tienen empatía por los demás y tienen una mente abierta para conciliar con ideas contradictorias u opuestas. Tienen la habilidad para identificar las fortalezas de los demás.
- **Estratégicos:** Los estudiantes continuamente desarrollan y refinan el aprendizaje y las estrategias para resolver problemas. Esta capacidad para aprender incluye construir modelos mentales efectivos de conocimiento y de recursos, aun cuando los modelos puedan estar basados en información compleja y cambiante.

Este tipo de estudiantes son capaces de aplicar y transformar el conocimiento con el fin de resolver los problemas de forma creativa y son capaces de hacer conexiones en diferentes niveles.

En este contexto el estudiante se convierte en el responsable de su propio proceso formativo y como tal actúa para dar respuesta a sus necesidades personales, caracterizadas por aspectos individuales diferenciales respecto el grupo de iguales. A su vez, el alumno marca el ritmo de su propio aprendizaje y organiza su tiempo dedicando una parte de él a la formación, al no depender de límites marcados por agendas o calendarios fijados por las instituciones competentes ni del espacio físico.

El alumno de hoy, debe:

- Saber trabajar en equipos colaborativos,
- Ser capaz de auto-dirigirse, auto-evaluarse y auto-monitorearse,
- Tener habilidades de auto-aprendizaje que le permitan aprender para toda la vida,
- Saber resolver problemas.
- ser empático, flexible, creativo y responsable.

La principal tarea del estudiante consiste en la creación de conocimiento utilizando como fuente la intervención del profesor sobre la información, y al amplio acceso a bancos de recursos, información y contenidos, se convierten en elaboradores de contenido. Éstos ven aumentada su autonomía, regulada a través de las estrategias de aprendizaje basadas en el objetivo de aprender a aprender.

En la actualidad en los Ar.7 y 8 de la LOEI alumno como tal tiene derechos y deberes. Derecho a aprender, a que le expliquen lo que no entiende, a proponer, debatir y no estar de acuerdo, siempre que lo haga con términos y modales adecuados al ámbito académico. Tiene que respetar la autoridad del docente, tratándolo como adulto que está al frente de la clase y no dirigirse a él como si fuera un compañero y acatar las reglas de convivencia que democráticamente se establecieron.

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.

El acto de enseñar y aprender constituye dos vertientes de un mismo problema, que si se trabajan conjuntamente, se podrán encontrar teorías y soluciones satisfactorias para el desarrollo del proceso docente-educativo. Por lo tanto profesional de la educación es el encargado de la tarea de enseñar para lo cual debe cumplir con las siguientes condiciones: ser creativo, éticamente comprometido con los valores, con capacidades pedagógicas y científicas para promover aprendizajes de calidad, promoviendo así actitudes, conocimientos, valores y habilidades de perfeccionamiento constante.

Mota (2004) se plantea que enseñar y aprender son dos procesos diferentes. Enseñar hace referencia a las condiciones y acciones docentes externas al sujeto, dirigidas a provocar algún tipo de modificación en su sistema cognoscitivo o afectivo, mientras que aprender hace referencia a las modificaciones internas del individuo.

Nunziatti (1990) señala que para aprender es necesario saber autorregularse, la finalidad más importante de todo proceso de enseñanza es promover que el alumnado sea lo más autónomo posible aprendiendo, es decir, siendo capaz de reconocer sus errores y encontrando caminos para superarlos.

Zabalza (1991) menciona dos aspectos fundamentales en los que se centra la incidencia del docente que busca la optimización del aprendizaje de los estudiantes. En ambos casos, dicha influencia se halla mediada por los procesos cognitivos de los alumnos. Estas dos vías son la técnica y la relacional. La primera expresa, según Correa (1999) un mecanismo de incidencia mediante el manejo de técnicas y recursos por parte del docente a través de la enseñanza de éstos a los alumnos. Es en este apartado donde se puede utilizar hasta las tecnologías de la comunicación y la información, como dispositivos especiales que los profesores utilizan en el proceso de enseñanza - aprendizaje. Por otro lado, el nivel relacional del aprendizaje de los alumnos se refiere a las diferentes mediaciones y al proceso de transacción que caracteriza la interacción profesor/alumno. También, en este caso, se considera los recursos tecnológicos.

Como consecuencia de lo que se ha expresado hasta aquí, resulta necesario precisar, qué entendemos por enseñar y qué por aprender. Así pues, el significado etimológico de la palabra enseñar nos remite a contextos que rebasan ampliamente los límites de la institución escolar. Enseñar viene de la palabra latina "insignare", cuyo significado es señalar y como se sabe, la sociedad ha dispuesto de múltiples y variados canales, estrategias y recursos para mostrar o señalar, del complejo entramado de conocimientos sobre objetos, procesos y fenómenos, los que juzga pertinentes para la educación.

De esta manera, enseñar en su sentido más amplio significa instruir, educar, preparar para la vida y el trabajo. Desde el punto de vista escolar, dominar científicamente el proceso de enseñanza y dirigirlo conscientemente de manera de preparar al individuo para asumir la responsabilidad de su autoformación en el cambiante contexto científico-tecnológico, el desarrollo de habilidades y competencias a lo largo de su vida, se trata pues, de una

educación constante que tenga en cuenta promover el desarrollo biológico, cognitivo y social del individuo.

La organización del trabajo para aprender señala que aprendemos cuando manipulamos y pensamos sobre cuáles son nuestras ideas y formas de hacer, Interaccionando con los demás, comparando, y revisando nuestros puntos de vista iniciales, es necesario distinguir entre aprender informaciones y aprender conocimientos que promuevan ser competente.

Indudablemente que el enseñar a aprender representa un gran reto exento de frustraciones y recompensas. Los grandes avances de las ciencias pedagógicas, psicológicas, de la informática, etc. nos permiten introducir continuamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje nuevas estrategias e innovaciones y supone para los docentes el desafío de preparar a los estudiantes para nuevas oportunidades. De este modo, los avances en la comprensión del proceso de enseñar y aprender orientan cómo organizar situaciones de aprendizaje verdaderamente eficaces y enriquecedoras, adecuadas a la complejidad del sistema educativo.

Se puede decir que las teorías psicopedagógicas sobre los mecanismos del proceso de enseñanza-aprendizaje, han proporcionado hasta la fecha importantes servicios a los docentes.

En resumen, el cómo enseñar y cómo aprender constituyen dos vertientes de un mismo problema, que si se trabajan conjuntamente, se podrán encontrar teorías y soluciones satisfactorias para el desarrollo del proceso docente-educativo.

1.3 Cursos de formación.

En relación a los cursos de formación para los docentes del país La Ley Orgánica de Educación Intercultural hace referencia en los siguientes artículos.

Art. 312.- Programas y cursos de formación permanente. El programa de formación permanente es un conjunto o grupo de cursos relacionados entre sí que se orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral y puede vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementación de lo aprendido.

Art. 313.-Tipos de formación permanente. La oferta de formación en ejercicio para los profesionales de la educación es complementaria o remedial. La formación permanente de carácter complementario se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provean a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial.

La formación permanente de carácter remedial es obligatoria y se programa para ayudar a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional.

Art. 314.-Acceso a los procesos de formación permanente complementaria. Los docentes fiscales tienen derecho a recibir formación permanente complementaria de manera gratuita, la primera vez que la reciban.

Los docentes de establecimientos fiscofiscomisionales sin nombramiento fiscal y los de establecimientos particulares pueden acceder a los cursos de formación permanente complementaria, de conformidad con la normativa específica emitida por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 315.-Certificación de los procesos de formación. Todos los procesos de formación deben exigir el cumplimiento de un requisito mínimo de asistencia y la obtención de una nota de aprobación que evalúe el desempeño de los participantes durante y al final del programa. Los participantes que satisficieren estos requisitos recibirán una certificación de cumplimiento.

De acuerdo a la normativa legal se puede decir que los cursos de desarrollo profesional son programas que nos dan las herramientas necesarias y nos enseñan a adquirir ciertas habilidades que podremos utilizar en el trabajo entre ellas tenemos: aprender técnicas de liderazgo, manejar equipos de trabajo, aprovechar el tiempo, dirigir proyectos, etc. Los docentes que opten por seguir los cursos están sujetos a cumplir con los requerimientos que demanda su aprobación y certificación y luego deberán aplicar en las áreas correspondientes en sus aulas para contribuir así con una educación de calidad.

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

Los cursos de formación son una unidad de aprendizaje relacionada con un tema o una tarea específica, están basados en la mejora de la práctica docente y en el establecimiento de estándares que contribuyan a incrementar la calidad y el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes.

A los cursos de formación se considera un proceso continuo e integral mediante el cual se adquieren, actualizan y desarrollan, conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para su mejor desempeño laboral.

Tal como afirma Chiavenato I. (1988) cuando señala que la formación es el desarrollo de capacidades nuevas mientras que el entrenamiento es la mejora de capacidades ya en ejercicio. En resumen, formación y entrenamiento constituyen los procesos de desenvolvimiento o mejora de las capacidades, conocimientos y actitudes del recurso humano.

La preocupación en el quehacer de la formación del talento humano es una situación generalizada, surge la necesidad de realizar estudios que permitan establecer nuevas y mejores opciones para capacitar al capital humano en sus diferentes niveles de especialización.

Para Ferry (1991) la formación se basa específicamente en el aprendizaje de la práctica, es decir para ella y desde ella, la experiencia obtiene una trascendencia fundamental. A pesar de reconocer el papel importante de la práctica, indica que ésta no se aísla del papel regulador que posee la teoría. La práctica está implícita en el concepto de currículum, donde los fines no son percibidos como aprendizaje, sino como guías para la acción, los docentes son los planificadores, ejecutores y evaluadores de una propuesta educativa, transformados en investigadores en la acción tanto de su actuación curricular como de sus propios procesos de enseñanza, en busca de un mejor proceso educativo.

Según Weinzettel (2010) Es de gran importancia la permanente capacitación para los que trabajamos en la docencia, revisar la práctica cotidiana del trabajo en las Instituciones educativas, reflexionar sobre el mismo y aplicar los conocimientos adquiridos. Es decir, replantearse la tarea docente, reflexionar sobre los distintos momentos de planificación, de

la puesta en práctica de lo propuesto, los diferentes instrumentos de evaluación, de las prácticas inter-institucionales, inter-disciplinarias, del trabajo en equipo, etc.

Sin duda alguna de acuerdo a lo que mencionan los autores los cursos de formación son importantes en la capacitación del docente puesto que implica retos para el educador, primero que todo, el tener que encontrarse consigo mismo, y la necesidad de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos. Debe además, dominar el campo del conocimiento específico para ejecutar su profesión como educador y tener elementos que le permitan profundizarlos, aplicarlos y estar en permanente actualización.

Con el propósito de que las instituciones educativas cuenten con personal preparado para cubrir satisfactoriamente las funciones que les competen, es indispensable capacitarlos en forma continua sobre los cambios que se presentan en la práctica diaria, en los procesos productivos, administrativos y de innovación tecnológica.

La educación actual, requiere de docentes capaces de afrontar la tarea educativa con capacidad de reflexión sobre sus propias prácticas y realidad, que le permitan teorizar y tener conciencia de los supuestos subyacentes, los fundamentos teóricos y huellas que marcan su quehacer en el aula. Ser verdaderos profesionales del saber científico, que logran en el alumno un desarrollo integral que le permita insertarse exitosamente en el contexto en el que se encuentra. Esto no es neutral, sino que está matizado por la historia, política, sociedad y posturas ideológicas y pedagógicas que lo enmarcan y de aquí la importancia de una buena formación y permanente actualización. Para responder a los requerimientos de una educación de calidad para todos es indispensable, es necesario promover la profesionalización de los docentes.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

La realización de todo tipo de actividad tiene aspectos positivos y negativos por lo tanto dentro de la capacitación también se pueden determinar ventajas y desventajas que se detallan a continuación.

Marcelo (1994) señala las ventajas y desventajas que pueden presentarse en una capacitación que son susceptibles de asimilar a nuestro contexto.

- Puede aumentar los conocimientos.

- Puede mejorar las destrezas.
- Los profesores pueden elegir lo que se les ofrece.
- Proporciona una oportunidad para reflexionar sobre la práctica profesional.
- pueden permitir cualificaciones ulteriores, y en el caso nuestro específicamente.
- Permiten acumular puntaje para un reconocimiento remunerado.

Según Chiavenato (2007) el detectar en forma correcta las necesidades de capacitación de los recursos humanos tiene entre otras, las siguientes ventajas:

1. Permite planear, realizar y controlar la función de capacitación
2. Se puede presupuestar la utilización de los recursos de manera eficiente y efectiva.
3. Refleja una situación real que permite evaluar la necesidad imperante de capacitación en la organización.
4. Conocer quienes necesitan capacitación: qué tipo de conocimientos para las personas y en que departamentos de la empresa o institución
5. Establecer los lineamientos para los planes y programas y su ejecución o impartición.

Entre los inconvenientes o desventajas:

- Pueden ser demasiado teóricos.
- Las opciones son determinadas por los organizadores.
- Pueden no reflejar las necesidades del docente o de su escuela.
- Pueden no tener aplicaciones prácticas en la clase.
- Ignoran el saber hacer del docente, entre otras.

Considero que la capacitación docente es el punto clave para la consecución de los objetivos a nivel macro y micro dentro del ámbito educativo, por lo que el Ministerio de Educación la capacitación no debe ver a la capacitación como un gasto más, sino como un beneficio a corto o mediano plazo ya que es una fórmula que responde a las necesidades de los docente y de los centros educativos para desarrollar, fortalecer y mejorar la calidad educativa de la institución, basado en la mejora de la práctica docente y en el establecimiento de estándares que contribuyan a incrementar la calidad y el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes.

1.3.3 *Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.*

La Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI hace referencia al diseño de cursos de formación y menciona lo siguiente:

Art. 311. -De los procesos de formación permanente para los profesionales de la educación. El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica, diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer.

A la hora de diseñar o evaluar cursos de formación, es recomendable poseer un sistema normalizado que asegure la calidad deseada y el cumplimiento de los objetivos formativos. El diseño debe especificar aspectos logísticos tales como instalaciones, medios, personal, requisitos de admisión. Además, procedimientos y procesos tales como: selección de asistentes, actividades docentes, actividades de relación. Asimismo, los resultados esperados del curso: reacciones, conocimientos, habilidades y actitudes, cambios comportamentales en el puesto, beneficios para la empresa.

Gran parte del éxito de una acción formativa es su planificación previa.

Para Zabalza (2004) La planificación está orientada al desarrollo de Proyectos formativos, a organizar nuestra actuación no como un conjunto de acciones imprevisibles y desconectadas entre sí, sino como la puesta en práctica de un plan bien pensado y articulado. Es, justamente, por eso que planificar es uno de los compromisos más importantes que se deben asumir en el ámbito educativo por parte del Ministerio de Educación. En lo que nos afecta como profesores, la planificación se convierte en una de las competencias básicas de nuestro ejercicio profesional.

Las actividades planificadas deben ser teóricamente sólidas y solventes; sustentadas por un componente ideológico y tecnológico contrastado en consonancia con principios del aprendizaje ajustado a los colectivos a formar, los contenidos a impartir y al tiempo disponible lo cual permite preparar estrategias didácticas (serie de actividades) que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas, promoviendo los aprendizajes para contribuir al desarrollo personal y social de los estudiantes.

Los recursos y materiales dentro de un diseño formativo no puede olvidar de hacer referencia al entorno físico en que tendrá lugar la acción formativa, los manuales que servirán de estudio al alumno, los instrumentos y herramientas que puedan utilizar para las prácticas, los textos impresos material audiovisual, los soportes que facilitarán al profesor en la tarea de transmisión de conocimiento.

Considero que la detección de las necesidades formativas es la primera etapa de para comenzar la planificación para adecuar posteriormente todos los recursos en una programación que satisfaga dichas necesidades, es una labor esencial y metodológica que como docentes debemos dominar. En lo que se refiere al diseño, planificación de cursos de formación para los docentes el Ministerio de Educación se ha encargado de certificar, diseñar y ejecutar procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer.

La planificación de la formación tiene su punto de partida en la planificación de los recursos humanos de la institución, significa identificar las necesidades en cuanto a capacidades y potencial humano se refiere, y cubriéndolas a través de acciones formativas. Además consiste en diseñar cómo implementar (llevar a la práctica) una sesión de formativa, para cada sesión, deberá seleccionar los objetivos, contenidos, metodología, recursos y/o materiales, temporalización y evaluación correspondiente; siendo conveniente reflejar todo ello en una ficha diseñada para tal efecto.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

Liston y Zeichner (2003) argumenta que: La formación del profesorado es un requerimiento importante para hacer frente a la actual crisis de nuestras instituciones educativas y de la sociedad. Los programas de formación del profesorado, deben servir para introducir a los docentes en la lógica del orden social actual o bien para promover en ellos, las capacidades para ocuparse de la realidad con sentido crítico e innovador.

Lurcovich Patricia (2006) manifiesta que en la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo. Esto obedece entonces a contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una

mirada integrada entre estudiantes y profesores, de no poseer estos conocimientos tiene la obligación de buscar capacitación.

Los docentes son el capital humano o talento humano como se le desee llamar, necesitan capacitarse y actualizarse constantemente y estar a la vanguardia de los adelantos tecnológicos, sobre todo en los centros educativos que es donde más se detectan necesidades de formación y capacitación, los docentes tienen que poner mucho de su parte para hacer más productivo el método de enseñanza-aprendizaje, ya que también de ellos depende el crecimiento personal y profesional de sus alumnos.

Los maestros de mayor antigüedad en el trabajo así como los maestros nuevos, son encargados de transmitir sus conocimientos y de moldear a sus alumnos, por lo tanto para que puedan ofrecer una excelente calidad educativa deben estar totalmente preparados, capacitados y actualizados.

La capacitación y actualización en los maestros se puede considerar un factor fundamental debido a que vivimos en un mundo en donde la tecnología avanza a pasos agigantados, muy pronto ya no existirán los pizarrones, los maestros expresarán su clase haciendo buen uso de las máquinas tecnológicas y haciendo más práctica la enseñanza.

La capacitación y la actualización en las instituciones educativas además de cambiar la actitud y conducta del maestro, consiste en incrementar sus habilidades, destrezas e innovar día a día su manera de impartir la clase, haciendo que su metodología sea congruente a los nuevos tiempos. Para que el programa de capacitación y actualización tengan un efecto favorable, los maestros no deben sentirse obligados a tomarlo o sentir que lo hacen por compromiso, deben tener deseos de superarse, porque si no es así, no tiene caso que tome los cursos de capacitación que requiera. Una de las ventajas de los cursos de capacitación y actualización es que el maestro podrá transmitir e intercambiar ideas, retroalimentarse de conocimientos.

La formación docente es una parte muy importante dentro del quehacer educativo ya que se presentan retos día a día y es necesario que este cuenta con las herramientas para desarrollar su labor, el profesor tiene la responsabilidad de formar a los alumnos en todos sus aspectos es decir de manera integral y si este no cuenta con los saberes necesarios no podrá transmitir los conocimientos a los educandos es por ello que debe de conocer perfectamente los contenidos de enseñanza para saber lo que se enseña y saberlo enseñar

ya que si no se usan las estrategias indicadas con los alumnos no se logrará los objetivos esperados del proceso de enseñanza- aprendizaje.

Se ha podido observar que los docentes de bachillerato pueden tener un excelente dominio en lo que respecta al ámbito profesional pero que están verdaderamente alejados del mundo académico; de las tendencias en el campo de la enseñanza y el aprendizaje, del conocimiento de lo que significa evaluar con criterio a un estudiante, los docentes que laboran en el bachillerato se encuentran con grandes dificultades en este sentido por lo tanto se convierte en una necesidad que se puede mejorar mediante la capacitación docente.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto.

La investigación se realizó en el colegio Técnico “San Francisco Javier” de tipo fiscal, el mismo que fue creado el 6 de Octubre de 1981 con Acuerdo Ministerial N° 001793, se encuentra ubicado en la parroquia rural Puerto Napo, del cantón Tena de la provincia de Napo, en la calle Riobamba y S/N se encuentra a 5 kilómetros de la ciudad de Tena en la vía a Misahuallí.

La institución educativa brinda los servicios educativos a estudiantes Kichwas y mestizos en los niveles básica superior y bachillerato en la actualidad el colegio cuenta con un total de 435 estudiantes de los cuales 209 son estudiantes de bachillerato, son guiados por 25 docentes venidos de diferentes provincias de la sierra ecuatoriana, 3 directivos y 2 administrativos responsables de la administración, del desarrollo y progreso de la institución educativa, está dirigido por el Lic. Marlon José Romero Rodríguez en calidad de Rector.

La institución educativa ofrece bachilleres de tipo técnico con las figuras profesionales de Técnicos Industriales en la especialidad Mecánica automotriz y Bachilleres Contadores en Ciencias de Comercio y Administración especialidad Contabilidad.



Ilustración 1: Vista del colegio San Francisco Javier

Fuente: Propia

Tabla N° 1. Tipo de institución educativa

OPCIONES	f	%
Fiscal	0	0
Fisco misional	22	100
Particular	0	0
Municipal	0	0
TOTAL	22	100

Fuente: Encuesta directa aplicada a docentes de bachillerato

En el Art. 28 de la Constitución señala que: La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

Por lo tanto la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye además un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir.

El Art. 53 de la LOEI.- señala que: “Las instituciones educativas pueden ser públicas, fiscomisionales y particulares sean estas nacionales o binacionales, cuya finalidad es impartir educación escolarizada a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos según sea el caso”, tomado del Marco Legal del MEC (p.86)

Con este antecedente legal, en la investigación realizada se evidencia que los 22 docentes que representan al 100% de los encuestados, señalan que el establecimiento es Fisco misional debido a que su creación, funcionamiento y administración de los espacio y la infraestructura es de la Misión Josefina de Napo y el sostenimiento económico es del Estado.

En el contexto educativo a nivel provincial y local la mayoría de instituciones educativas son de tipo fisco misional puesto que fueron los misioneros josefinos quienes impulsaron la educación sin diferenciar factores como situación geográfica, tipo de población, diversidad cultural, etc. Por lo tanto las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo de acuerdo a sus necesidades y requerimientos.

Tabla N° 2. Tipo de Bachillerato que ofrece la Institución educativa

OPCIONES	f	%
Bachillerato en Ciencias	0	0
Bachillerato Técnico	22	100
TOTAL	22	100
Bachillerato Técnico industrial.		
OPCIONES	f	%
Aplicación de proyectos de construcción.	0	0
Instalaciones, equipo y máquinas eléctricas.	0	0
Electrónica de consumo	0	0
Industria de la confección.	0	0
Mecanizado y construcciones mecánicas	0	0
Chapistería (latonería y pintura)	0	0
Electromecánica automotriz	22	100
Climatización	0	0
Fabricación y montaje de muebles	0	0
Mecatrónica	0	0
Cerámica	0	0
Mecánica de aviación	0	0
Calzado y marroquinería	0	0
Otra.	0	0
TOTAL	22	100
Bachilleratos técnicos de comercio, administración y servicios		
OPCIONES	f	%
Comercialización y Ventas	0	0
Alojamiento	0	0
Comercio exterior	0	0
Contabilidad	22	100
Administración de Sistemas	0	0
Restaurante y bar	0	0
Agencias de viajes	0	0
Cocina	0	0
Información y comercialización turística	0	0
Aplicaciones informáticos	0	0
Organización y gestión de la secretaría	0	0
Otra.	0	0
TOTAL	22	100

Fuente: Encuesta directa aplicada a docentes de bachillerato.

En la encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del colegio San Francisco Javier el 100 % manifiesta que el tipo de bachillerato que tiene la institución es técnico y tiene las especialidades de Electromecánica automotriz y Contabilidad. Lo que significa que el centro educativo acorde con lo que establece la LOEI en el Art. 33. Sobre el tipo de bachillerato.

El Ministerio de Educación, como ente rector de la educación en el Ecuador, está liderando procesos de innovación y actualización del sistema educativo para que éste responda a los intereses y necesidades de la sociedad ecuatoriana, salvaguardando la unidad educativa nacional, De tal forma que los estudiantes adquieren los aprendizajes básicos comunes del BGU y además desarrollen las competencias específicas de la especialidad que han elegido de acuerdo a la malla curricular determinada para el bachillerato En tal virtud se plantea la construcción de un Bachillerato General Unificado que tiene como elemento central una serie de asignaturas generales para todos los estudiantes del país y algunos elementos específicos del Bachillerato en Ciencias y el Bachillerato Técnico que se recibirán en tercer año de Bachillerato, además propone un currículo nacional con mínimos comunes que permitirá a los estudiantes estar en condición de dedicarse al trabajo productivo o continuar sus estudios.

Cabe resaltar también que la institución sin duda alguna ha creado el bachillerato técnico con las especialidades mencionadas debido a que en el sector la población requiere de este tipo de bachilleres para que puedan desempeñar su trabajo y además se tiene pocas oportunidades de salir a profesionalizarse en otras provincias del país por diversos motivos.

2.2 Participantes.

Las personas que participaron y colaboraron en la realización de la presente investigación son los siguientes:

Tabla N° 5. Participantes en la investigación.

NÚMERO	PARTICIPANTES	ACCIONES QUE REALIZARON
22	Docentes de bachillerato	Llenar los datos en las encuestas
1	Rector del colegio San Francisco Javier	Autorizar la realización de la investigación.
1	Secretaria del colegio San Francisco Javier	Proporcionar información y datos de la institución.
1	Investigadora	Realizar la investigación
1	Tutora de la UTPL	Asesorar y orientar el proceso de investigación.
	Equipo de investigación de la UTPL	Aprobar y revisar el proceso de investigación.

Fuente: Propia.

Elaborado por: Lic. Medina Cobos María F.

Información General de los investigados

Tabla N° 3. Género al que pertenece.

OPCIONES	F	%
Masculino	12	55
Femenino	8	36
No contestan	2	9
TOTAL	22	100
Estado Civil		
OPCIONES	F	%
Soltero	7	32
Casado	10	45
Viudo	0	0,00
Divorciado	3	14
No Contesta	2	9
TOTAL	22	100
Edad (en años cumplidos)		
OPCIONES	F	%
20 – 30 años	3	13
31 – 40 años	3	13
41 – 50 años	5	23
51 - 60 años	5	23
61 – 70 años	1	4
Más de 71 años	0	0,00
No contesta	5	23
TOTAL		100

Fuente: Encuesta directa aplicada a docentes del Colegio San Francisco Javier.

En el colegio Técnico Fisco misional San Francisco Javier predomina el género masculino en los docentes que laboran en el bachillerato representado por el 55 %, frente al género femenino que representa el 36 %. Se puede notar claramente que no hay mucha diferencia ni limitantes de género para la participación laboral en el magisterio y en otros campos laborales, tratando de buscar en la actualidad la equidad de género en todos los ámbitos de la sociedad, a pesar de que el último Censo realizado a nivel nacional en el año 2003

en el campo educativo indica la presencia del 61,2% de docentes de género femenino frente al 38,7% de docentes de género masculino.

Con respecto al estado civil de los docentes del colegio San Francisco Javier se puede observar que el 45 % son casados, el 32 % son solteros, el 14 % son divorciados y el 9% no contesta. El estado civil de las personas es una variable importante dentro del campo laboral, debido a que se considera que las personas casadas demuestran mayor responsabilidad y madurez en el desempeño de su trabajo con relación a los solteros. Personalmente creo que esta variable no debe influir al momento de cumplir con las funciones laborales de cualquier índole, pero se ha visto en ocasiones que especialmente las mujeres han sido relegadas a momento de conseguir un empleo por el hecho de ser casadas, lo cual no considero justo.

La edad de los docentes investigados fluctúa entre los 40 a los 60 años de edad lo cual es beneficioso por una parte debido a que son docentes con vasta experiencia al momento de realizar la tarea educativa, pero también se puede decir que estos docentes a veces piensan saber todo y se resisten al cambio en el aspecto científico y tecnológico lo cual no sucede con los docentes de 20 a 40 años porque ellos demuestran todo lo contrario, pero si se cree que a veces pueden ocasionar dificultades en el desempeño de su labor docente muchas veces por inmadurez y falta de experiencia.

Aspectos laborales de los investigados

Tabla N° 4. Cargo que desempeña

OPCIONES	F	%
Docente	17	77
Técnico Docente	1	5
Docente con funciones administrativas	3	14
No Contesta	1	5
TOTAL	22	100
Tipo de Relación Laboral.		
OPCIONES	F	%
Contratación indefinida	1	5
Nombramiento	17	77
Contratación Ocasional	3	14
Reemplazo	1	5
No contesta	0	0,00
TOTAL	22	100
Tiempo de Dedicación.		
OPCIONES	F	%
Tiempo Completo	21	95
Medio Tiempo	1	5
Por Horas	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	22	100

Fuente: Encuesta directa aplicada a docentes del Colegio San Francisco Javier.

Los profesionales del Colegio San Francisco Javier desempeñan el cargo de docentes de bachillerato y docentes con funciones administrativas, el 77 % tiene nombramiento y el 23 % son contratados. El 95 % trabaja a tiempo completo dando cumplimiento a lo establecido en la LOSEP como servidores públicos de cumplir con 8 horas de trabajo diario y además el Capítulo II del Régimen Laboral Art. 40 del Reglamento General a la LOEI que dice que los docentes deberán cumplir con 40 horas de trabajo por semana distribuidas en 30 horas pedagógicas y 10 horas de labor educativa fuera de clase.

Dentro de la carrera docente los profesionales de la educación podrán ejercer las siguientes funciones: docentes, rectores, vicerrectores, inspectores, etc; además reconoce la contratación indefinida, nombramiento o acción de personal, el contrato ocasional y el reemplazo en ciertas ocasiones, la jornada laboral de tiempo completo se divide en horas pedagógicas y labor educativa fuera de clase lo que significa que si está cumpliendo con lo establecido en el Reglamento.

Tabla N° 5 El nivel más alto de formación académica que posee:

OPCIONES	GENERO			
	FEMENINO		MASCULINO	
	f	%	f	%
Bachillerato	0	0,00	1	8,33
Nivel técnico o tecnológico superior	2	20,00	1	8,33
Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	7	70,00	8	66,67
Especialista (4to nivel)	0	0,00	0	0,00
Maestria (4° nivel)	1	10,00	2	16,67
PHD (4° nivel)	0	0,00	0	0,00
Otro Nivel	0	0,00	0	0,00
No contesta	0	0,00	0	0,00
TOTAL	10	100,00	12	100,00

Fuente: Encuesta directa aplicada a docentes del Colegio San Francisco Javier.

En el caso del Colegio San Francisco Javier el 66.67 % que corresponde a 8 maestros y el 70 % que corresponde a 7 maestras tienen un nivel académico de tercer nivel, 2 docentes representados por el 16.67 y una maestra que representa el 10 % tienen título de cuarto nivel un maestro, un maestro y dos maestras poseen un nivel tecnológico o superior y un docente es bachiller.

El Marco Legal en el Reglamento en el Art. 285 y en concordancia con el artículo 96 de la LOEI reconoce y da una valoración a los títulos de acuerdo al nivel académico desde Profesores normalistas hasta PHD.

Se puede evidenciar que en la formación académica de los docentes del colegio San Francisco Javier predominan los títulos de tercer nivel específicamente el de licenciado, lo cual es aceptable en la medida de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe dentro del centro educativo por cuanto que, del nivel

de la preparación depende la efectividad y la eficacia de la labor educativa que lleva a efecto cada día al realizar el proceso de enseñanza - aprendizaje con sus estudiantes, lo cual va a ser un pilar fundamental en la educación de calidad que hoy en día exige la sociedad.

2.3 Diseño y métodos de investigación.

2.3.1 Diseño de la investigación.

El presente trabajo de investigación se desarrolló a través de la investigación-acción debido a que se realizó dentro de las condiciones habituales de la realidad en forma participativa en donde los docentes de bachillerato fueron al mismo tiempo sujetos y objetos de estudio y **transeccional / transversal** porque se recogieron datos en un momento único.

Es de carácter **exploratorio**, debido a que se aplicó un cuestionario en un momento específico con la finalidad de diagnosticar las necesidades formativas que tienen los docentes, investigados y se obtuvieron relevantes datos para el estudio.

La investigación realizada también se basa en un enfoque **cuantitativo** (datos numéricos) y **cualitativo**, puesto que se buscó determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los docentes de bachillerato investigados en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio San Francisco Javier.

2.3.2 Métodos de investigación.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se emplearon los siguientes métodos:

El método analítico sintético, se aplicó al momento de realizar análisis parciales y totales de los datos que los docentes proporcionaron en el cuestionario aplicado para luego determinar las actividades que se desarrollarán de acuerdo a la problemática de necesidades de formación de los docentes

El método inductivo –deductivo, ayudó verificar la realidad existente en el colegio San Francisco Javier con el fin de buscar posibles soluciones para los problemas que se puedan detectar en la institución investigada.

El método hermenéutico, se utilizó para realizar la investigación bibliográfica, del marco teórico conceptual tratando de sustentar cada tema de acuerdo a los autores consultados, para luego realizar el análisis de la información y la discusión de los resultados.

El método estadístico, permitió tabular los datos y organizar en tablas estadísticas la información obtenida de la aplicación de la encuesta a los docentes de bachillerato de acuerdo al grupo correspondiente lo cual facilitó la comprensión de los resultados para de esta manera determinar las necesidades de formación que tienen los docentes de bachillerato de la institución mencionada, para finalmente diseñar un curso de formación.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Técnicas de investigación.

Las técnicas que se utilizaron en la investigación son las siguientes:

La lectura, la utilización de esta técnica me permitió comprender los pasos e instrucciones que se tuvo que seguir a través de las Guías Didácticas de Investigación emitidas por la U.T.P.L. luego en la realización del marco teórico se tuvo que revisar y leer información bibliográfica y de internet con la finalidad de desarrollar todos los contenidos propuestos, también en la elaboración y desarrollo de la propuesta del curso de capacitación. Cabe mencionar que la lectura fue una herramienta fundamental utilizada durante todo el proceso de investigación.

La encuesta que fue elaborada por la U.T.P. L. la misma que está estructurada con preguntas abiertas y cerradas, estas permitieron un estudio observacional con la finalidad de obtener respuestas libres, contestadas con honestidad, imparcialidad, claridad, y objetividad por parte de los docentes de bachillerato del colegio San Francisco Javier, además cabe señalar que se respetó la confidencialidad y los datos que se utilizaron exclusivamente para los análisis propuestos en la investigación.

La entrevista no estructurada se utilizó como técnica de recogida de información por medio de la cual se estableció una interlocución con los directivos y docentes para profundizar en algunos aspectos ya contemplados en el cuestionario, con la intencionalidad de obtener datos relacionados al contexto institucional y para establecer acuerdos sobre las actividades y horarios para desarrollar el proceso investigativo.

La observación que fue realizada por la investigadora para conocer los espacios físicos de la institución, tomar fotografías y así poder tener una visión general de la misma, además en el momento de aplicar las encuestas y las entrevistas a directivos, y profesores, fue muy importante realizar la observación porque se pudo determinar algunos aspectos de interés a la hora de tabular datos y realizar el informe de la investigación.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

El instrumento que se utilizó para recolectar los datos de los docentes investigados es un **cuestionario** el cual fue pre diseñado por la UTP L considerando aspectos fundamentales la formación docente, cursos de capacitación y la tarea educativa que realizan los docentes, este permitió detectar todas las falencias existentes en el profesorado de bachillerato.

2.5 Recursos.

Los recursos que se utilizaron en la investigación son los siguientes:

2.5.1 Talento Humano.

Tutora del de la U.T.P.L.
Rector de la institución
Docentes de bachillerato
Secretaria
Investigadora

2.5.2. Materiales.

* Computadora	* Flash memory	* Cámara fotográfica
* Copias de las encuestas y documentos	* Grapadora	* Carpetas
* Libros	* Papel bond	* Cuaderno de notas
* Lápiz, esteros, borrador	* Libros	* Computadora
* Guía Didáctica de Proyectos de Investigación.		

2.5.3. Económicos.

Suministros de oficina	\$ 100.00
Flash memory	\$ 15.00
Copias e impresiones	\$ 200.00
Transporte	\$ 100.00
Elaboración de informes, anillados y empastados	\$ 300.00
TOTAL	\$ 715.00

2.6 Procedimiento.

El procedimiento que se siguió para realizar la investigación es el siguiente:

En el mes de noviembre se recibió asesoramiento a través de la Guía Didáctica de Proyecto I, a través del EVA, por medio del correo electrónico y por parte de los tutores de la UTPL sobre el proceso de investigación que teníamos que realizar en calidad de alumnos maestrantes de la universidad. Luego se procedió a gestionar en una institución educativa de la localidad en el colegio San Francisco Javier de Puerto Napo, la autorización para la realización de la investigación, una vez aceptada inmediatamente se envió la información vía correo para conseguir la aprobación del equipo de investigación de la UTPL y poder continuar con el trabajo investigativo.

Una vez aceptada la información enviada sobre la institución educativa se procedió a reproducir el cuestionario prediseñado por la UTPL y a aplicar las encuestas al personal docente del colegio. por grupos en una semana para no interferir en sus labores, cuando se completó la aplicación de las encuestas se realizó la tabulación de resultados obtenidos aplicando la estadística descriptiva, la misma que me permitió organizar y clasificar los resultados obtenidos en forma cualitativa y cuantitativa lo cual me facilitó analizar y representar los datos mediante tablas y gráficos que caracterizan la totalidad de los mismos.

Se realizó la revisión de contenidos para la elaboración del marco teórico, en base al índice y bibliografía sugerida por la UTPL. Luego se realizó la discusión y análisis de los resultados obtenidos y apartados solicitados, se elaboró las conclusiones y recomendaciones en base a los resultados obtenidos y finalmente se elaboró el informe del Proyecto de Investigación de acuerdo al índice de contenidos y lineamientos enviados por los tutores de la UTPL.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 Necesidades formativas.

Tabla N° 6 Su titulación en pregrado tiene relación con el **Ámbito Educativo**.

OPCIONES	f	%
Licenciado en educación	12	54,55
Doctor en educación	1	4,55
Psicólogo educativo	0	0,00
Psicopedagogo	0	0,00
Otros	0	0,00
No contesta	9	40,91
TOTAL	22	100,00
El título de pregrado tiene relación con otras profesiones		
OPCIONES	f	%
Ingeniero	2	9,09
Arquitecto	0	0,00
Contador	1	4,55
Abogado	1	4,55
Otros	0	0,00
No contesta	18	81,82
TOTAL	22	100,00
El título de postgrado (4° nivel), tiene relación con:		
OPCIONES	f	%
Ámbito educativo	6	27
Otros ámbitos	0	0
No contesta	16	73
TOTAL	22	100,00

Fuente: Encuesta directa aplicada a docentes del Colegio San Francisco Javier.

De los 22 docentes encuestados, 12 que representan el 54.55 % indican que su título tiene relación con el ámbito educativo como licenciados en educación. En lo que se refiere a que el título tiene relación con otras profesiones el 81.82 % no contesta y si el título de cuarto nivel tiene relación con el ámbito educativo representado con el 73 % tampoco contesta. Se observa que una alto índice no contesta los dos últimos ítems dando a entender que la

razón es por lo que la mayoría posee títulos hasta de licenciados lo se puede considerar bueno y beneficioso para la institución, pero sería aún mejor si optaran por alcanzar un título de cuarto nivel.

El estudio de las necesidades de formación nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional que presenta insuficiencias relevantes para realizar su labor diaria y que por tanto constituyen el centro de atención en los programas de formación,

En la actualidad el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación está exigiendo cumplir con ciertas normas y pruebas para el ingreso al magisterio, para lo cual se requiere de una mayor formación por parte de los docentes para lograr un mejor puntaje en relación a conocimientos y a los títulos que debe poseer, como se establece en el Art. 285 del Reglamento a la LOEI.

Tabla N° 7 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel.

OPCIONES	f	%
SI	17	77
NO	1	5
NO contesta	4	18
TOTAL	22	100
En que le gustaría formarse:		
OPCIONES	f	%
MAESTRIA	13	59
PHD	1	5
NO contesta	8	36
TOTAL	22	100,00

Fuente: Encuesta directa aplicada a docentes del Colegio San Francisco Javier.

De 22 docentes encuestados, 17 profesores que representa el 77 % les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un título de cuarto nivel por lo que están conscientes de que el mejoramiento profesional beneficiaría a los estudiantes y a la institución, 4 docentes que representan el 18 % no manifiesta datos lo que se interpreta

que no le interesa seguir un programa de formación de cuarto nivel. 1 docente que representa 5 % no tienen ningún interés por seguir un programa de titulación de cuatro nivel.

En relación a, en qué le gustaría formarse 13 profesores que representa el 59% de la población contesta que desearían obtener una maestría demostrando que tiene una necesidad de formación y un gran deseo y capacidad de mejoramiento profesional lo cual reflejaría en el aprendizaje de los alumnos. 1 docente que representa el 5 % manifiesta su interés en ser un PHD y 8 docentes que corresponde al 36 % no contesta de lo cual hace pensar que no tiene ningún interés por superarse y se conforma con el nivel al que ha llegado.

En el referente teórico Según Imbernón (2007) señala que. “El propósito de toda formación es capacitar a un individuo para que pueda realizar convenientemente una tarea o un trabajo determinado, guardando las condiciones de calidad que se requieren”. (Pág. 5)

Sin duda alguna la formación profesional es una herramienta para que los docentes puedan mejorar sus posibilidades de proyección y personal y profesional para de esta manera aumentar su competitividad en la perspectiva de la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

Por lo tanto cabe destacar que en la actualidad el gobierno está impulsando en el país varias opciones que abren la posibilidad de obtener títulos de cuarto nivel con la finalidad de mejorar la formación académica de los docentes y poder obtener un mayor porcentaje en la calificación de títulos en el ámbito educativo y más que eso ser los artífices de una educación de calidad.

Tabla N° 8 Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos.

OPCIONES	f	%
Si	22	100,00
No	0	0,00
No Contesta	0	0,00
TOTAL	22	100,00
Cómo le gustaría recibir la capacitación		
OPCIONES	f	%
Presencial	8	36
Semipresencial	6	27
A distancia	1	5
Virtual/ por internet	7	32
No Contesta	0	0
TOTAL	22	100
Horario que le gustaría recibir la capacitación		
OPCIONES	f	%
lunes a viernes	5	23
fin de semana	10	45
No Contesta	7	32
TOTAL	22	100,00

Fuente: Encuesta directa aplicada a docentes del Colegio San Francisco Javier.

Se puede evidenciar que los 22 docentes que representan el 100 % consideran que si es necesario seguirse capacitando en temas educativos para estar acorde a los avances científicos y tecnológicos y así mejorar el proceso educativo. En relación a como le gustaría capacitar hay criterios divididos debido a que al 36% le gustaría en forma presencial, al 32% en forma semipresencial, al 27% en forma virtual y al 5% a distancia. Se nota claramente la intención de querer capacitarse de diferentes modalidades prevaleciendo la opción de capacitación en forma presencial, lo cual va a permitir tener mejores resultados para la institución educativa. En lo referente al horario de capacitación al 45 % le gustaría capacitarse los fines de semana, el 32 % no contesta y el 23 % manifiesta que le gustaría de lunes a viernes.

Tejada y Navío (2005) señala que la capacitación está estrechamente ligada a la competencia de la gestión de recursos humanos, a su formación y al desarrollo de la estrategia educacional, de contenidos formativos. Es un concepto amplio y que tiene muchas incidencias en la planificación educativa y en la organización del trabajo de los docentes.

Cabe destacar que la capacitación es un proceso permanente para la mejora de la práctica docente y el establecimiento de estándares que contribuyan a incrementar la calidad y el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes, considerando también que es un proceso continuo e integral mediante el cual se adquieren, actualizan y desarrollan, conocimientos, habilidades y actitudes de los docentes para su mejor desempeño laboral. En tal virtud los docentes investigados están conscientes de la importancia de seguirse capacitando en diferentes modalidades y horarios.

Tabla N° 9 Temáticas que le gustaría capacitarse:

OPCIONES	f	%
Pedagogía Educativa	1	4,55
Teorías del aprendizaje	0	0,00
Valores y Educación	0	0,00
Gerencia/ Gestión educativa	0	0,00
Psicopedagogía	0	0,00
Métodos y recursos didácticos	0	0,00
Diseño y planificación curricular	0	0,00
Evaluación del aprendizaje	0	0,00
Políticas educativas para la administración	0	0,00
Temas relacionados con las materias a su cargo	1	4,55
Formación en temas de especialidad	3	13,64
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	0	0,00
Diseño , seguimiento y evaluación de proyectos	0	0,00
Más de una opción planteada	17	77,27
No contesta	0	0,00
TOTAL	22	100,00

Fuente: Encuesta directa aplicada a docentes del Colegio San Francisco Javier.

De los 22 docentes encuestados 17 docentes representados por el 77.27 % manifiestan mas de un opción planteada en lo referente a la temática en la que les gustaría capacitarse, las opciones que más sobresalen en el cuestionario son: la de métodos y recursos

didácticos, en la formación de temas de la especialidad, en diseño y planificación curricular, en la temática de nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

Los resultados evidencian las necesidades de formación que tienen los docentes del colegio San Francisco Javier en varias temáticas planteadas, dada la gran importancia que tiene la capacitación permanente dentro de la formación docente para poder coadyuvar con el proceso educativo con una tendencia a la mejora de la calidad educativa que hoy en día nos exige la sociedad.

Con respecto a la capacitación el Ministerio de Educación ha diseñado y programado cursos de capacitación para los docentes del país, lo cual es una obligación y también una oportunidad que debemos aprovechar para estar siempre actualizados en conocimientos, habilidades y avances tecnológicos, para ponerlos en práctica en el proceso de enseñanza – aprendizaje que realizamos día a día en nuestras instituciones educativas.

Tabla N° 10 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite.

OPCIONES	F	%
Falta de tiempo	4	18,18
Altos costos de los cursos de capacitaciones	2	9,09
Falta de información	3	13,64
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	0	0,00
Falta de temas acorde con su preferencia	1	4,55
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,00
Más de una opción planteada	1	4,55
No Contesta	11	50,00
TOTAL	22	100

Fuente: Encuesta directa aplicada a docentes del Colegio San Francisco Javier.

Los resultados demuestran que 11 docentes que representan el 50 % no contesta al respecto lo cual demuestra que no hay justificativo para la no capacitación, 4 docentes que representan el 18.18 % comentan que el principal obstáculo para la capacitación es la falta de tiempo, mientras que el 13.64 % consideran que el motivo es por la falta de información, 2 educadores que representan el 9.09 % manifiestan que son los elevados costos de las

capacitaciones, el 4.5 % manifiesta que es por falta de temas acorde con su preferencia y otro profesional con el mismo porcentaje manifiesta varias opciones.

Dada la importancia de la capacitación y la actualización en el proceso educativo los docentes deberían tomar conciencia y cambiar de actitud, considerando que la capacitación permite incrementar sus habilidades, destrezas e innovar día a día su manera de impartir la clase, haciendo que su metodología sea congruente a los nuevos tiempos. Por tal razón considero que debemos superar todo tipo de obstáculos que se presenten para la capacitación, aspecto que es de vital importancia en la tarea docente, como señala Weinzettel (2010) en el referente teórico.

Para que un programa de capacitación y actualización tenga un efecto favorable, los maestros no deben sentirse obligados a tomarlo o sentir que lo hacen por compromiso, deben tener deseos de superación porque caso contrario no tiene sentido que se tome un curso de capacitación ya que una de las ventajas es que el maestro podrá transmitir e intercambiar ideas, retroalimentarse de conocimientos y poner en práctica con sus estudiantes.

La educación actual, requiere de docentes capaces de afrontar la tarea educativa con capacidad de reflexión sobre sus propias prácticas y realidad. Los verdaderos profesionales logran en el alumno un desarrollo integral que le permita insertarse exitosamente en el contexto en el que se encuentra, de aquí la importancia de una buena formación y permanente capacitación y actualización, para responder a los requerimientos de una educación de calidad.

Tabla N° 11 Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones.

OPCIONES	F	%
Aparición de nuevas tecnologías	2	9,09
Falta de calificación profesional	0	0,00
Requerimientos personales	8	36,36
Necesidades capacitación continua y permanente	5	22,73
Actualización de leyes y reglamentos	0	0,00
Más de una opción planteada	7	31,82
Otros	0	0,00
No Contesta	0	0,00
TOTAL	22	100,00
Motivos por los que Ud. Asiste a los cursos / capacitaciones.		
OPCIONES	F	%
La relación del curso con mi actividad docente	6	27,27
El prestigio del ponente	2	9,09
Obligatoriedad de asistencia	0	0,00
Favorecen mi asenso profesional	0	0,00
La facilidad de horario	0	0,00
Lugar donde se realizó el evento	0	0,00
Me gusta capacitarme	7	31,82
Más de una opción planteadas	7	31,82
Otros	0	0,00
No Contesta	0	0,00
TOTAL	22	100,00
Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo del Curso / capacitación.		
OPCIONES	F	%
Aspectos teóricos	0	0,00
Aspectos técnicos /prácticos	13	59
Ambos	9	41
No Contesta	0	0,00
TOTAL	22	100,00

Fuente: Encuesta directa aplicada a docentes del Colegio San Francisco Javier.

De los 22 docentes encuestados, el 36.36 % que corresponde a 8 docentes opinan que los motivos por los cuales se imparten las capacitaciones son por requerimientos personales lo cual fomenta una cultura de superación personal, 7 docentes que representan el 31.82% contesta más de una opción planteada, 5 docentes que representan el 22.73 % señalan que el motivo es Necesidades de capacitación continua y permanente, el 9.09 % manifiesta que el motivo es la aparición de nuevas tecnologías.

En relación a los motivos por los que asiste a los cursos, de los 22 docentes encuestados 7 docentes representados por el 31.82 % manifiestan que asisten porque les gusta capacitarse, otro grupo con el mismo porcentaje señala más de una opción planteada, 6 docentes que representan el 27.27 % manifiestan que asisten a la capacitación porque son relacionados con la actividad docente, de tal manera que refleja el interés y la preocupación que tiene la mayoría de los docentes en participar en los cursos de capacitación, para estar actualizados de manera permanente.

En los aspectos que se consideran de mayor importancia en los cursos de capacitación. La investigación demuestra que de 22 docentes 13 de ellos que representan el 59 % manifiestan que la condición de mayor importancia tiene los aspectos técnicos/prácticos elevando el nivel formativo de los docentes, mientras que 9 profesores con el 31 % argumentan ambos es decir que tanto los aspectos teóricos y técnicos/prácticos son importantes en el desarrollo de los cursos debido a que fortalecen los conocimientos para desempeñarse en el ámbito profesional.

Tejada y Navío (2005) señalan que la capacitación está estrechamente ligada a la competencia de la gestión de recursos humanos, a su formación y desarrollo de la estrategia educacional, de contenidos formativos. Es un concepto amplio y que tiene muchas incidencias en la planificación educativa y en la organización del trabajo. Hace referencia también al nivel de capacitación continua, la cual es un programa de capacitación académica, que de manera estructurada y permanente, desarrolla los conocimientos, actitudes y destrezas de del personal docente y personal técnico administrativo en servicio.

En la actualidad el Ministerio de Educación y Cultura ofrece un programa de cursos de capacitación y actualización los mismo que contienen aspectos técnicos y prácticos como por ejemplo las capacitaciones sobre el uso y manejo de las TICs que ofrece herramientas formativas en la adaptación de los perfiles laborales a las nuevas demandas y exigencias del medio.

Es de gran importancia la permanente capacitación para los que trabajamos en la docencia, revisar la práctica cotidiana del trabajo en las Instituciones educativas, reflexionar sobre el mismo y llevar a la práctica los conocimientos adquiridos. Es decir, replantear la tarea docente, reflexionar sobre los distintos momentos de planificación, de la puesta en práctica de lo propuesto, los diferentes instrumentos de evaluación, de las prácticas inter-institucionales, inter-disciplinarias, del trabajo en equipo, etc. A su vez, como partícipes activos del proceso de enseñanza – aprendizaje, realizando una capacitación permanente para permitir una mayor profesionalización y calidad educativa.

3.2 Análisis de la formación.

3.2.1. La persona en el contexto formativo.

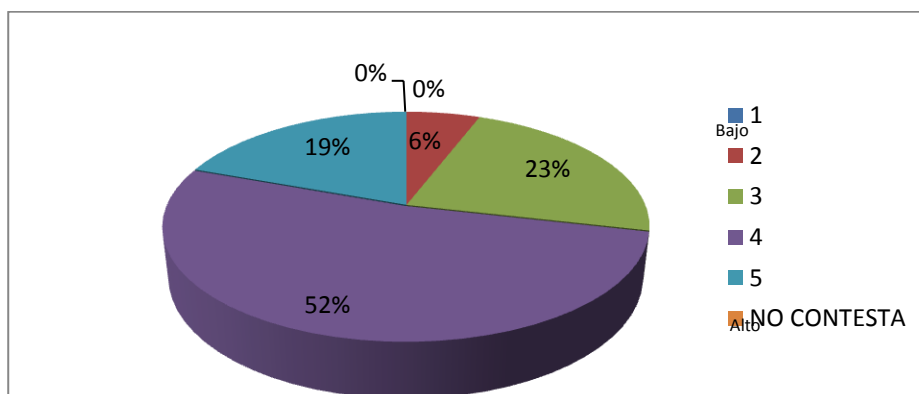
Tabla N° 12 La persona en el contexto formativo.

ASPECTOS	FRECUENCIA												TOTAL	
	1 Bajo	%	2	%	3	%	4	%	5 alto	%	6 No contesta	%	F	%
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0%	3	14%	4	18%	10	45%	5	23%	0	0%	22	100%
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0%	1	5%	5	23%	15	68%	1	5%	0	0%	22	100%
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0%	1	5%	9	41%	10	45%	2	9%	0	0%	22	100%
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0%	2	9%	4	18%	15	68%	1	5%	0	0%	22	100%

La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0%	1	5%	6	27%	9	41%	6	27%	0	0%	22	100%
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0%	1	5%	3	14%	10	45%	8	36%	0	0%	22	100%
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0%	0	0%	4	18%	11	50%	7	32%	0	0%	22	100%
MEDIA ATIRM.	0	0%	1	6%	5	23%	11	52%	4,3	19%	0	0%	22	100%

Fuente: Encuesta directa aplicada a docentes del Colegio San Francisco Javier.

Gráfico N° 1 La persona en el contexto formativo



Fuente: Encuesta directa aplicada a docentes del Colegio San Francisco Javier.

El modo en que se organizan los contextos formativos desafía la coherencia entre lo que se desea formar y lo que se forma, reflexionar sobre los contextos formativos que pueden coexistir en la escuela no es un tema menor, ya que nos permite encontrar claves respecto al tipo de enseñanza, que están recibiendo nuestros estudiantes. Esta herramienta promueve la reflexión entre docentes en torno al modo en que ciertos contextos promueven u obstaculizan

el desarrollo de ciertas habilidades y valores, desafiando cambios en los contextos cotidianos que pueden llevar a cambios de conducta.

McGehee y Thayer, (1961), también señala que este nivel de análisis se focaliza en identificar quién debe ser formado y qué tipo de formación se necesita, su propuesta es identificar las deficiencias individuales en el desempeño del puesto o identificar áreas en que una persona puede mejorar continuamente, considerando este antecedente se puede determinar que:

Los resultados obtenidos demuestran que el 52 % de los docentes encuestados da una valoración de 4 en lo referente a la persona en el contexto formativo lo cual significa que los docentes encuestados analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza, que maneja herramientas tecnológicas, que su formación es adecuada para trabajar con estudiantes de diferentes grupos étnicos, que su formación permite orientar a sus estudiantes y analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato; Es importante resaltar que el 23 % de los encuestados dan una valoración de 3 y el 19% corresponde a la valoración 2 los cuales son parámetros bajos que dan a entender que no realizan un análisis de la persona en el contexto formativo, lo cual sería negativo para la institución.

Además, el docente debe reconocer la diversidad que existe en el aula, y ofrecer una educación pertinente e inclusiva; esto implica que se atienda de manera pedagógica a todos los estudiantes, independientemente de la pluralidad social, lingüística y cultural de sus alumnos, así como de la discapacidad y/o las aptitudes sobresalientes que presentan algunos de ellos. Por tanto, el docente requiere de estrategias de aprendizaje, enseñanza y evaluación diferenciadas con las que brinde oportunidades de aprendizaje e inclusión, y elimine la discriminación, como lo propone el principio pedagógico.

Goldstein (1993) señala que el análisis de la persona en el contexto formativo evalúa lo bien que el profesional demuestra en su puesto de trabajo y determina qué competencias necesitan ser el foco de atención de la formación de un profesional. Lo cual concuerda con la realidad actual que se concibe como un espacio de reflexión, haciendo referencia especialmente a la práctica educativa que el profesorado de bachillerato trata de actualizar y mejorar las acciones en las aulas y las formas de enseñar tratando de realizar una labor formativa vinculada a las demandas contemporáneas.

3.2.2. La organización y la formación.

Tabla N° 13 La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años.

OPCIONES	f	%
SI	0	0,00
NO	22	100,00
No Contesta	0	0,00
TOTAL	22	100,00
Conoce Ud. Si las autoridades de la Institución, están ofreciendo o elaborando proyectos, cursos, seminarios de capacitación.		
OPCIONES	f	%
SI	1	4
NO	18	82
No Contesta	3	14
TOTAL	22	100,00
En caso de existir cursos se realizan en función de:		
OPCIONES	f	%
Áreas del conocimiento	1	4,55
Necesidades de actualización curricular	6	27,27
Leyes y reglamentos	0	0,00
Asignaturas que usted imparte	4	18,18
Reforma curricular	0	0,00
Planificación y programación curricular	0	0,00
Otras	0	0,00
No Contesta	11	50,00
TOTAL	22	100,00
Los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.		
OPCIONES	f	%
Siempre	3	13,64
Casi siempre	3	13,64
A veces	10	45,45
Rara vez	3	13,64
Nunca	2	9,09
No Contesta	1	4,55
TOTAL	22	100,00

Fuente: Encuesta directa aplicada a docentes del Colegio San Francisco Javier.

Se evidencia que el 100 % de los docentes encuestados manifiestan que la institución no ha propiciado cursos para la actualización de conocimientos de los profesionales de la educación; 18 docentes que representan el 82 % manifiestan que las autoridades de la institución no elaboran proyectos, cursos, ni seminarios de capacitación; de la misma manera, se evidencia que 11 docentes que representan el 50 % no contestan en lo referente a, en caso de existir cursos se realizan en función de: y el otro 50 % señala que en caso de existir cursos se realicen en función de las necesidades de actualización curricular y a las asignaturas que imparten; se observa que 10 docentes que representan el 45.45 % manifiesta que solo a veces los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan la formación permanente, los demás docentes como se puede observar tienen criterios divididos al respecto.

El Ministerio de Educación y Cultura hace referencia a los procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que ésta se aproxime a su funcionamiento ideal para la consecución de los objetivos de lograr una educación de calidad, por lo tanto considero que las instituciones educativas, deberían ser las promotoras en diseñar y ejecutar cursos de mejoramiento para que los maestros se capaciten, en base a las necesidades de los profesionales de la educación y a la realidad propia del establecimiento educativo.

En los resultados obtenidos se evidencia el desinterés o desconocimiento de las autoridades de la institución de organizar cursos de mejoramiento profesional, es preocupante porque se puede considerar un problema para el desarrollo institucional sobre la organización y la formación puesto que los directivos de la institución no diseñan ni ofrecen cursos de capacitación, ni fomentan la participación del profesorado a la capacitación permanente, lo cual es un aspecto negativo para el desarrollo institucional por lo que las autoridades están incumpliendo con los estándares de calidad educativa que contempla dentro del campo de organización y gestión institucional que exige en la actualidad el MEC.

Tabla N° 14 La organización y la formación

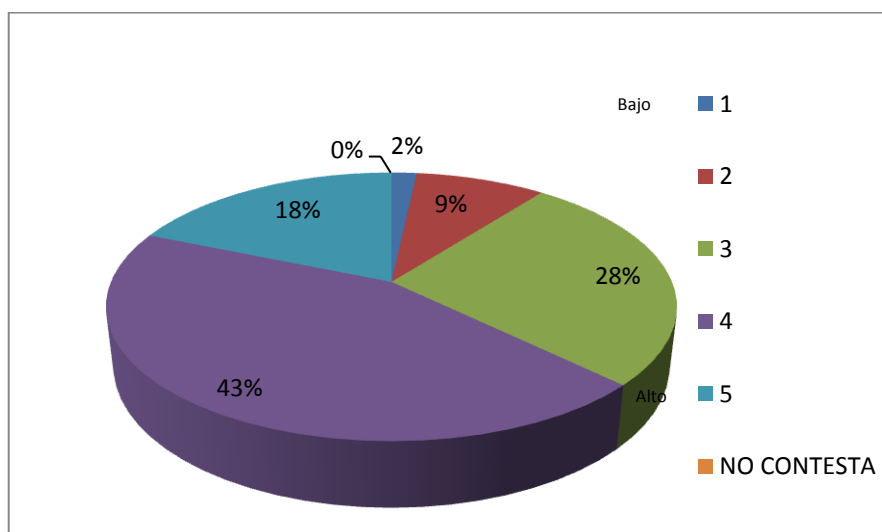
PREGUNTAS	FRECUENCIA												TOTAL	
	1 Bajo	%	2	%	3	%	4	%	5 Alto	%	No Contesta	%	f	%
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	0%	3	14%	9	41%	10	45%	0	0%	0	0%	22	100%
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0%	0	0%	8	36%	13	59%	1	5%	0	0%	22	100%
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa.	2	9%	1	5%	4	18%	8	36%	7	32%	0	0%	22	100%
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	2	9%	4	18%	7	32%	6	27%	3	14%	0	0%	22	100%
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes).	0	0%	7	32%	11	50%	3	14%	1	5%	0	0%	22	100%
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	2	9%	5	23%	6	27%	6	27%	3	14%	0	0%	22	100%

Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	0	0%	0	0%	2	9%	13	59%	7	32%	0	0%	22	100%
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	0	0%	1	5%	1	5%	9	41%	11	50%	0	0%	22	100%
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0%	1	5%	1	5%	13	59%	7	32%	0	0%	22	100%
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0%	0	0%	7	32%	12	55%	3	14%	0	0%	22	100%
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0%	1	5%	5	23%	12	55%	4	18%	0	0%	22	100%
Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	0%	2	9%	11	50%	6	27%	3	14%	0	0%	22	100%
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0%	2	9%	7	32%	12	55%	1	5%	0	0%	22	100%
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0%	4	18%	6	27%	7	32%	5	23%	0	0%	22	100%
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0%	0	0%	5	23%	13	59%	4	18%	0	0%	22	100%

Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0%	0	0%	4	18%	12	55%	6	27%	0	0%	22	100%
MEDIA ARITM.	6	2%	27	9%	79	28%	123	43%	51	18%	0	0%	286	100%

Fuente: Encuesta directa aplicada a docentes del Colegio San Francisco Javier.

Gráfico N° 2 La organización y la formación



Fuente: Encuesta directa aplicada a docentes del Colegio San Francisco Javier.

El MEC establece los estándares que contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento organizacional óptimo. Dentro de esto se espera que los agentes educativos sepan: analizar las situaciones para tomar las mejores decisiones, que cada institución educativa, al tener una realidad propia, establecerá las acciones y planes de mejora necesarios. Lo cual concuerda plenamente con Gourley (2007) quien afirma que el análisis organizacional: Es una disciplina que ofrece ciertos modelos para el abordaje y el tratamiento de problemas en sistemas organizativos, de acuerdo con las características de la misión, de la cultura, de las personas, del trabajo y del contexto externo de cada organización.

En el colegio Técnico Fisco misional San Francisco Javier, el 43 % de los docentes encuestados dan una valoración de 4 y el 18 % da una valoración de 5 a los aspectos que contiene la tabla que significa un promedio alto o positivo que tiene la institución en relación a la organización y formación. Pero sin embargo hay que resaltar los aspectos que tienen

una valoración de 3 que tiende a ser bajo o negativo para la institución, específicamente en lo que se refiere a: conoce el proceso de carrera docente del profesor ecuatoriano, el 41 % conoce poco sobre el ámbito, escalafón, derechos y deberes del docente encuentran en la LOEI; el 50 % de docentes manifiesta que muy poco plantea, ejecuta y hace el seguimiento de los proyectos educativo (autoridades, directivos, estudiantes); el 50 % también señala que muy poco analiza la estructura organizativa institucional.

Se puede evidenciar que los docentes muy poco se involucran en aspectos de la estructura organizativa de la institución, también en lo que concierne al conocimiento de la nueva Ley Orgánica de Educación que guía, norma y regula la acción docente para un buen desempeño tanto personal como profesional en el ámbito educativo, de ahí que se detecta la necesidad de capacitación a los docentes sobre estos aspectos que tienden a una baja valoración especialmente todo ello con el fin de que se mejore la calidad de educación a nivel institucional, local y nacional.

3.2.3. La tarea educativa.

Tabla N° 15 Las Materias que imparten tienen relación con su formación profesional.

OPCIONES	F	%
SI	22	100,00
NO	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	22	100
Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:		
ASPECTOS	F	%
1º	4	18,18
2º	2	9,09
3º	1	4,55
1º-2º	3	13,64
1º-3º	1	4,55
2º-3º	4	18,18
1º-2º-3º	6	27,27
No Contesta	1	4,55
TOTAL	22	100,00

Fuente: Encuesta directa aplicada a docentes del Colegio San Francisco Javier.

El 100 % de los docentes que dan clases en el bachillerato manifiestan que las materias que imparten si tienen relación con su formación profesional y además la mayoría imparten sus asignaturas a primero, segundo y tercer año de bachillerato. Cumpliendo de esta manera con lo que dice en el Reglamento de la LOEI que el bachillerato tiene tres cursos de formación.

Además Dipboye (1994) manifiesta que el análisis de la tarea es necesario para determinar los objetivos instruccionales que se referirán a la ejecución de actividades particulares y operaciones en el puesto de trabajo que ayudarán a realizar su labor educativa de manera eficiente.

Como una de las principales características de la tarea educativa podemos mencionar a la planificación la cual debe ser suficientemente abierta y flexible, integrar dimensiones cualitativas y cuantitativas, en sus interacciones e interrelaciones. Planificar la tarea educativa es tomar previsiones para acciones posteriores en diversos campos y en diversos ámbitos. Resulta muy importante distinguir entre planeamiento educativo y planeamiento curricular.

Este es un factor importante para los estudiantes de la institución porque al momento de que reciben clases puede haber secuencia y articulación en el proceso de enseñanza – aprendizaje debido a que el docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.

Tabla N° 16 La tarea educativa

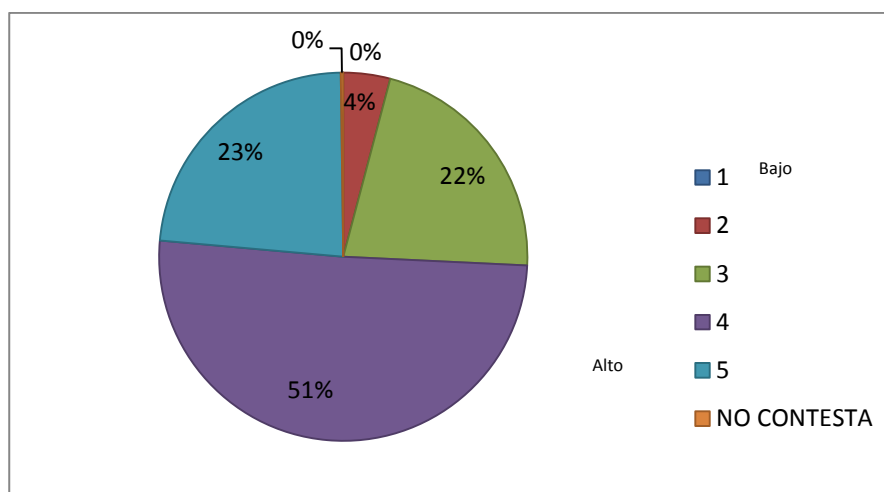
PREGUNTAS	FRECUENCIA												TOTAL	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	No Contestada	%	f	%
Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0%	0	0%	5	23%	13	59%	3	14%	1	5%	22	100%
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0%	2	9%	10	45%	8	36%	2	9%	0	0%	22	100%
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0%	1	5%	10	45%	11	50%	0	0%	0	0%	22	100%

Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0%	1	5%	7	32%	10	45%	4	18%	0	0%	22	100%
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0%	0	0%	5	23%	10	45%	7	32%	0	0%	22	100%
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0%	2	9%	8	36%	12	55%	0	0%	0	0%	22	100%
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0%	2	9%	8	36%	11	50%	1	5%	0	0%	22	100%
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0%	0	0%	5	23%	12	55%	5	23%	0	0%	22	100%
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0%	1	5%	3	14%	12	55%	6	27%	0	0%	22	100%
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0%	2	9%	2	9%	13	59%	5	23%	0	0%	22	100%
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0%	1	5%	2	9%	14	64%	5	23%	0	0%	22	100%
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0%	0	0%	5	23%	9	41%	8	36%	0	0%	22	100%
Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0%	0	0%	4	18%	7	32%	11	50%	0	0%	22	100%

Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)	0	0%	0	0%	3	14%	11	50%	8	36%	0	0%	22	100%
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	0%	3	14%	8	36%	8	36%	3	14%	0	0%	22	100%
Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0%	0	0%	1	5%	11	50%	10	45%	0	0%	22	100%
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0%	0	0%	0	0%	15	68%	7	32%	0	0%	22	100%
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0%	0	0%	4	18%	16	73%	2	9%	0	0%	22	100%
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0%	3	14%	4	18%	8	36%	7	32%	0	0%	22	100%
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0%	1	5%	4	18%	11	50%	6	27%	0	0%	22	100%
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0%	0	0%	2	9%	12	55%	8	36%	0	0%	22	100%
MEDIA ARITM.	0	0%	19	4%	100	22%	234	51%	108	23%	1	0%	462	100%

Fuente: Encuesta directa aplicada a docentes del Colegio San Francisco Javier

Gráfico N° 3 La Tarea educativa



Fuente: Encuesta directa aplicada a docentes del Colegio San Francisco Javier.

El análisis de la tarea educativa constituye una estrategia de adecuación curricular que ofrece al docente una forma de estructurar las actividades didácticas a través de secuencias más específicas, que faciliten a los alumnos y a la institución alcanzar los propósitos educativos propuestos.

Dipboye (1994) manifiesta que el análisis de la tarea educativa es necesario para determinar los objetivos instruccionales que se referirán a la ejecución de actividades particulares y operaciones en el puesto de trabajo que ayudarán a realizar la tarea de manera eficiente.

Como una de las principales características de la tarea educativa podemos mencionar a la planificación de la educación realizada a nivel central debe ser suficientemente abierto y flexible para actualizarse y adecuarse a otros niveles, además en la planificación de la tarea educativa se debe integrar dimensiones cualitativas y cuantitativas, en sus interacciones e interrelaciones.

Los resultados de la investigación realizada a los docentes del colegio San Francisco Javier se evidencia que en un porcentaje del 51 % da una valoración de 4 y el 23 % da una valoración de 5 lo que significa un promedio alto es decir que los docentes están conscientes de forjar auténticos ciudadanos, responsables, éticos crítico y reflexivos, orientados a ser elementos útiles en la sociedad, valorando así la tarea educativa que realizan los docentes. Pero también es preocupante que un 22 % de docentes dan una valoración de 3 lo cual significa que hay necesidades de formación en lo concerniente a varios aspectos relacionados con la tarea educativa.

Entre los aspectos que los docentes conocen poco tenemos: técnicas básicas para la investigación en el aula, técnicas de enseñanza individualizada y grupal, posibilidades didácticas de la informática como ayuda en la tarea educativa, aspectos relacionados con la psicología de estudiante, la interacción profesor – alumno, entre otros, lo cual considero son aspectos desfavorables para el desarrollo institucional, ratificando así la necesidad de una capacitación docente en los temas relacionados a la tarea educativa, con la finalidad de dar solución a estas dificultades encontradas. En la actualidad los estándares propuestos por el MEC sobre el Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño.

3.3 Cursos de Formación.

Tabla N° 17 Número de cursos a los que ha asistido:

OPCIONES	f	%
1	2	9,09
2	4	18,18
3	5	22,73
5	4	18,18
8	1	4,55
10	1	4,55
NO contesta	5	22,73
TOTAL	22	100

Fuente: Encuesta directa aplicada a docentes del Colegio San Francisco Javier.

En relación a los cursos de capacitación que han asistido los profesores de bachillerato del Colegio San Francisco Javier los resultados de la investigación reflejan que 2 docentes han asistido a un curso , 4 docentes han asistido a dos cursos, 5 docentes han asitido a tres cursos, 4 docentes han asistido a cinco cursos, un docente a 8 cursos y un docente a 10 cursos por lo que se puede observar que la mayoría de los docentes se han preocupado por estar capacitados y actualizados Cabe mencionar también que un 22.73 % que corresponde a 5 docentes no contestan al respecto entendiéndose que ellos no han participado en ningún curso de capacitación.

La LOEI hace referencia a este aspecto en el Art. 311. -De los procesos de formación permanente para los profesionales de la educación. El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica, diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer.

El contar con docentes que han recibido capacitación siempre denotan ventajas tales como: mejor aprovechamiento de los recursos, más capacitados para tomar decisiones, estar mejor preparados para asumir el nivel de exigencia actual, de tal forma que los cursos de capacitación son una gran herramienta para que los docentes obtengan mejoras notables a nivel personal y profesional, lo cual se verá reflejado en la eficiencia de su trabajo y en los resultados que se puedan alcanzar en el proceso educativo. De tal manera que la Inversión que realiza el MEC en cursos de capacitación o talleres de capacitación enriquece la competencia laboral y profesional como señala la normativa legal.

Tabla N° 18 Totalización de horas aproximadamente:

OPCIONES	f	%
0-25 horas	1	4,55
26-50 horas	1	4,55
51-75 horas	2	9,09
76-100 horas	1	4,55
más de 100 horas	11	50,00
NO contesta	6	27,27
TOTAL	22	100,00
Hace que tiempo lo realizó:		
OPCIONES	f	%
0-5 meses	9	40,91
6-10 meses	5	22,73
11-15 meses	3	13,64
16-20 meses	1	4,55
21-24 meses	0	0,00
más de 25 meses	2	9,09
NO contesta	2	9,09
TOTAL	22	100,00

Fuente: Encuesta directa aplicada a docentes del Colegio San Francisco Javier.

De los 22 docentes encuestados 11 de ellos que representan el 50 % manifiestan que han realizado más de 100 horas de capacitación , sumados los porcentajes de 6 docentes que representan un 22,73 % han realizado menos de 100 horas de capacitación y 6 docentes que representan el 27.27 % no contestan al respecto.

En lo referente al tiempo que los docentes han realizado la capacitación los resultados de la investigación demuestran que 9 docentes que representan el 40,91 % se han capacitado entre 0 a 5 meses, 5 docentes con el 22.73 % se capacitaron entre 6 a 10 meses, 2 docentes representados por el 13.64 % se capacitaron entre 11 a 15 meses, uno se capacitó entre 12 a 20 y dos representados en el 9.09 % hace más de 25 meses.

Los resultados demuestran que la mayoría de docentes si han recibido algún tipo de capacitación durante los dos últimos años por un tiempo de más de 100 horas, demostrando así un alto compromiso de mejora continua y el interés que tienen por estar capacitados y actualizados cumpliendo de esta manera con la normativa vigente que señala la LOEI en el **Art. 313** sobre Tipos de formación permanente. La oferta de formación en ejercicio para los profesionales de la educación es complementaria o remedial. La formación permanente de carácter complementario se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provean a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial.

Los cursos de capacitación o formación son de gran importancia en la vida del ser humano y más aún en la tarea educativa, porque a medida que pasa el tiempo se van dando múltiples cambios especialmente en el aspecto tecnológico y el docente no puede dejar pasar desapercibido los cursos porque estos nos brindan la oportunidad de aprender durante toda la vida laboral, ya que el estudio no acaba cuando se sale de la universidad y los maestros debemos estar en constante aprendizaje para alcanzar una mayor competitividad de las instituciones educativas. Por lo tanto no hay que olvidar que la capacitación no es un gasto si no una inversión, que veremos reflejada en un mejor desempeño y en un mejor resultado.

El contar con gente entrenada, que ha recibido buena capacitación siempre denota ventajas como señala Marcelo (1994) las ventajas que pueden presentarse en una capacitación que son susceptibles de asimilar a nuestro contexto son: aumentar los conocimientos para tomar decisiones, mejorar las destrezas para práctica de la tarea educativa, los profesores pueden elegir lo que se les ofrece, proporciona una oportunidad para reflexionar sobre la práctica profesional, mejor aprovechamiento de los recursos y pueden permitir cualificaciones ulteriores, y en el caso nuestro específicamente.

Tabla 19 Lo hizo con el auspicio de:

OPCIONES	f	%
Gobierno	13	59,09
Institución donde labora	0	0,00
Beca	0	0,00
Por cuenta propia	6	27,27
Otros	0	0,00
No Contesta	3	13,64
TOTAL	22	100,00

Fuente: Encuesta directa aplicada a docentes del Colegio San Francisco Javier.

De los 22 docentes encuestados del Colegio San Francisco Javier 13 que representan el 59.09 % señalan que han realizado los cursos de capacitación auspiciados por el gobierno, 6 docentes que representan el 27. 27 % manifiestan que se capacitaron por cuenta propia y 3 docentes no contestan.

Los resultados demuestran que la mayoría de docentes de la institución se han beneficiado de las oportunidades que en la actualidad brinda el gobierno a través de la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores SÍPROFE, la cual busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes. De acuerdo con esto, SÍPROFE trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Desde el 2008, el SÍPROFE organiza, en convenio con universidades y desde 2011 también con institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

Con certeza se puede decir que los docentes que han tomado los cursos programados por el MEC como señalan los resultados cumplieron con los debidos requerimientos que señala la LOEI en **Art. 315** sobre la Certificación de los procesos de formación que indica que todos los procesos de formación deben exigir el cumplimiento de un requisito mínimo de asistencia y la obtención de una nota de aprobación que evalúe el desempeño de los participantes durante y al final del programa. Los participantes que satisficieren estos requisitos recibirán una certificación de cumplimiento.

Sin duda alguna los cursos de formación y capacitación son el pilar fundamental en la mejora de la práctica docente y en el establecimiento de estándares que contribuyan a incrementar la calidad y el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes. Por lo que a los cursos de formación se considera un proceso continuo e integral mediante el cual se adquieren, actualizan y desarrollan, conocimientos, habilidades y actitudes de los docentes para su mejor desempeño laboral, lo cual tiene una estrecha relación con lo que manifiesta

Weinzettel (2010) que señala que es de gran importancia la permanente capacitación para los que trabajamos en la docencia, revisar la práctica cotidiana del trabajo en las Instituciones educativas, reflexionar sobre el mismo y aplicar los conocimientos adquiridos. Es decir, replantearse la tarea docente, reflexionar sobre los distintos momentos de planificación, de la puesta en práctica de lo propuesto, los diferentes instrumentos de evaluación, de las prácticas inter-institucionales, inter-disciplinarias, del trabajo en equipo, etc.

A propósito de la temática abordada se concluye que los maestros a la hora de capacitarse no deben sentirse obligados a tomarlo o sentir que lo hacen por compromiso, deben tener deseos de superarse, porque si no es así, no tiene caso que tome los cursos de capacitación que requiera. Una de las ventajas de los cursos de capacitación y actualización es que el maestro podrá transmitir e intercambiar ideas, retroalimentarse de conocimientos y luego ponerlos en práctica en la formación integral de sus estudiantes para ser los promotores de una educación de calidad

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

En esta oportunidad se presenta una propuesta de capacitación para los docentes de bachillerato del Colegio San Francisco Javier, que responderá a las necesidades de formación que presentaron los docentes encuestados, la propuesta se realiza con una estrategia de trabajo colaborativo, ya que los docentes compartirán responsabilidades al trabajar juntos para dar respuesta a la problemática detectada en el diagnóstico de necesidades realizado.

A pesar de que la mayor parte de docentes poseen varios años de experiencia en el campo educativo, el tema de la estrategias y técnicas activas para enseñar siguen siendo una necesidad en los docentes en general por cuanto somos producto de una pedagogía tradicionalista, por ello los cambios hacia las nuevas tendencias resultan difíciles de aplicar en el aula, en el trabajo diario con los estudiantes.

4.1 Tema del curso.

“CURSO DE FORMACIÓN DOCENTE PARA EL APRENDIZAJE DE ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS ACTIVAS PARA LA ENSEÑANZA.”

4.2 Modalidad de estudios.

De acuerdo al resultado obtenido en la encuesta realizada a los docentes de bachillerato del colegio San Francisco Javier se determina que la modalidad de estudio será semipresencial los días sábados en el horario de 08H00 a 13H00

4.3 Objetivos

4.3.1. Objetivo general.

- Capacitar a los docentes de bachillerato del colegio San Francisco Javier en la aplicación de estrategias y técnicas innovadoras para la enseñanza.

Del presente objetivo general se desglosan los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Capacitar a los docentes en técnicas básicas para la investigación en el aula.
- ✓ Capacitar a los docentes en diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal.

- ✓ Ejercitar en los docentes el uso y manejo de las TIC's para diseñar técnicas que permitan a los estudiantes adquirir y fortalecer sus conocimientos fácilmente, para lograr competencias.
- ✓ Capacitar a los docentes en un amplio espectro de estrategias de enseñanza para atender la diversidad de necesidades de aprendizaje de los alumnos
- ✓ Establecer las técnicas y dinámicas pedagógicas que se han de aplicar en el desarrollo del programa de capacitación docente para mejorar la enseñanza..

4.4 Dirigido a:

Docentes del Colegio San Francisco Javier

4.4.1. *El nivel formativo de los destinatarios.*

De acuerdo a los datos de la investigación realizada los docentes tienen una experiencia superior a los cinco años y la mayoría posee títulos de tercer nivel, por lo tanto la capacitación será para el nivel tres.

4.4.2. *Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.*

Inscripción en la Secretaría de la Institución

Cuaderno de apuntes

Computadora

Memory Flash

C.Ds

Conexión a internet

4.5 Breve descripción del curso.

Los docentes deben asumir como parte de su perfil las competencias científico-metodológicas y las competencias para planificar, ejecutar y evaluar la tarea en el aula. El profesor ha de ser un conocedor de la disciplina que imparte, un especialista en el campo del saber, permanentemente abierto a la investigación y a la actualización del conocimiento, ha de saber también cómo aprenden los alumnos, cuál es la mejor manera de organizar el proceso de enseñanza y de aprendizaje, qué técnicas y estrategias didácticas son las más adecuadas para ese contenido, contexto o nivel educativo, qué formas de actuación

motivan el aprendizaje, etc. Además ha de saber hacer el diseño, desarrollo y evaluación de su práctica propia.

Roberto Matosas, (2006) señala que: el éxito escolar es la capacidad que el profesor manifiesta para hacer que el alumno piense, crezca pensando, se desarrolle pensando y sea capaz de lograr autonomía en su pensamiento entonces solo ahí se puede decir que el profesor alcanzó el éxito.

El curso comprende de cuatro capítulos, el primero habla sobre fundamentos teóricos básicos, el segundo capítulo trata sobre estrategias de enseñanza – aprendizaje, el tercer capítulo abarca las técnicas para la enseñanza – aprendizaje y el cuarto capítulo se refiere a técnicas para la enseñanza individualizada y grupal, cada capítulo abarca temas y subtemas y ejercicios de aplicación práctica.

4.5.1. Contenidos del curso.

Introducción

CAPÍTULO I FUNDAMENTOS TEÓRICOS BÁSICOS

- 1.1 ¿Qué es un modelo pedagógico?
- 1.2 Análisis comparativo de los modelos pedagógicos
- 1.3 Modelo constructivista
 - 1.3.1 Constructivismo radical
 - 1.3.2 Constructivismo social
 - 1.3.3 Teorías cognitivistas y constructivistas.
- 1.4 Modelo conductista
- 1.5 Teorías de la enseñanza y el aprendizaje

CAPÍTULO II ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

- 2.1 ¿Qué son las estrategias educativas?
- 2.2 Estrategias de aprendizaje y estrategias de enseñanza
 - 2.2.1 ¿Qué son las estrategias de aprendizaje?
 - 2.2.2 Tipos de estrategias de aprendizaje
 - 2.2.3 ¿Qué son las estrategias de enseñanza?

- 2.2.4 Tipos de estrategias de enseñanza
- 2.3 Estrategias didácticas para fomentar el pensamiento crítico en el aula
- 2.4 Estrategias apoyadas en las tecnologías
- 2.5 Estrategias para mejorar la comprensión lectora

CAPÍTULO III TÉCNICAS PARA LA ENSEÑANZA – APRENDIZAJE

- 3.1 Técnicas para propiciar la investigación en el aula
- 3.2 Importancia de las técnicas de investigación en el aula
- 3.3 Tipos de técnicas de investigación en el aula:
 - 3.3.1 Técnica de la observación
 - 3.3.2 Técnicas de la discusión
 - 3.3.3 Técnica de demostración

CAPÍTULO IV TÉCNICAS PARA LA ENSEÑANZA INDIVIDUALIZADA Y GRUPAL

- 4.1 Didáctica grupal
- 4.2 Técnicas individualizadas para la enseñanza
- 4.3 Técnicas de dinámica de grupos
- 4.4 Ejecución de prácticas demostrativas sobre la utilización de técnicas y estrategias para la enseñanza.

4.5.2. Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso (Opcional)

CURRÍCULO VITAE

1. DATOS PERSONALES

- NOMBRES Y APELLIDOS : Víctor Hugo Horna Huaraca
- CÉDULA DE IDENTIDAD : 1500258650
- FECHA DE NACIMIENTO : 1963-12-07
- LUGAR DE NACIMIENTO : Provincia de Chimborazo, Cantón Pallatanga.
- LUGAR DE DOMICILIO : Parroquia Tena, Cantón Tena, Provincia de Napo.
- DIRECCIÓN DOMICILIARIA : Barrio SOCOPRON, calle Tena y Santa Rosa.
- CONTACTO : Tel. 06 2887-507 cel. 0984575746
- CORREO ELECTRÓNICO : vhhorna@yahoo.es

2. INSTRUCCIÓN

- PRIMARIA: Esc. Domingo Savio de Tena
- SECUNDARIA: Col. San José de Tena, BFM
DINAMED BCE.
- SUPERIOR: UTPL Profesor de Segunda Enseñanza
UTPL Licenciado en Pedagogía
UTE Magíster en Educación y Desarrollo Social.

3. CARGOS DESEMPEÑADOS

- DOCENTE DE LA ESCUELA PUERTO SAN LORENZO
- DOCENTE DE LA ESCUELA JOSÉ JOAQUIN MELO
- DOCENTE DE LA ESCUELA LOJA
- DOCENTE DE LA ESCUELA DR. VÍCTOR MANUEL PEÑAHERRERA
- DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA CIUDAD DE TENA
- SUPERVISOR DE EDUCACIÓN
- JEFE DE SUPERVISION
- LÍDER DE LA DIVISION DE APOYO-SEGUIMIENTO-REGULACIÓN DEL DISTRITO EDUCATIVO 15D01 TENA.
- ENCARGOS TEMPORALES DE DIRECTOR DE EDUCACIÓN DE NAPO.

4. CURSOS RECIBIDOS E IMPARTIDOS

- DPEHN Optimización del manejo de Internet y tratamiento de información digital.
- CENAISE Taller Desarrollo y Evaluación de Destrezas.
- MEC-COSEM-CH Curso Nacional de Lenguaje y Comunicación.
- DINAMEP Actualización Curricular del Área de Estudios Sociales.
- DINAMEP Introducción a la Actualización Curricular de la Educación General básica.
- DINAMEP Seminario Taller de lectura Crítica.
- DINAMEP Actualización Curricular del Área de lengua y Literatura.
- DPEHN Evaluación de los Aprendizajes.
- DINAMEP Seminario Taller Técnicas Creativas que Potencializan el Aprendizaje.

- DPEHN Seminario Taller Diseño y Elaboración de Proyectos con Enfoque del Marco Lógico
- ME Seminario Taller Aplicación de la Metodología Aprendizaje-Servicio en Proyectos Solidarios.
- DINAMEP Seminario Primeras Jornadas Internacionales sobre Actualización Pedagógica.
- SREA Fortalecimiento del Sistema de Supervisión.
- DINAMEP Seminario Enfoque Integral a la Matemática.
- DPEHN Curso de Informática Aplicada a la Administración Educativa.
- ME Seminario Validación de la Reforma Curricular del Componente Energía para el Bachillerato.
- ME Seminario Planificación Estratégica y Proyectos Educativas.
- ME Curso de Información Técnico Pedagógicas.
- DINAMEP Métodos, Técnicas Activas e Instrumentos de Evaluación.
- DINACAPED Curso Evaluación del Aprendizaje
- SECAP Curso de Computación.
- DPEHN Taller Planificación Estratégica, Curricular y de Unidad.
- UTPL Taller Elaboración de Proyectos de Investigación Educativa.

4. **REFERENCIAS PERSONALES:**

- Lic. Baltazar Durán, Rector de la UECT
- Lic. Wilfrido Torres, Supervisor de Educación
- Lic. Flor Coello, Supervisora de Educación.
- MSC. Mario Orna, Ex Director de Educación de Napo.
- MSC. Humberto Reyes, Ex Director de Educación de Napo.
- Lic. Leandro Reyes, Ex Director de Educación de Napo.
- Dr. Rubén Calapucha, Director de Educación de Napo.

4.5.3. Metodología.

Se aplicará una metodología activo participativo en la que se realizan exposiciones teóricas directamente relacionadas con talleres de aplicación, análisis y reflexión sobre los contenidos abordados. Los participantes trabajarán tanto de manera individual como grupal, experimentando diversas estrategias para comprender y ejemplificar cada dimensión del aprendizaje, lo que les hace comprobar su aplicabilidad en el aula. En ellas se aborda como un tema transversal a cualquier asignatura, aplicando las técnicas y estrategias necesarias para cada capítulo y temática.

En cada sesión se analizará la importancia de la temática de capacitación, permitiendo que los participantes tomen conciencia a qué se refiere cada una desde su propia experiencia. Se establecerá la relación entre el proceso de planificación como hilo conductor del aprendizaje, en cada una de sus etapas, para provocar aprendizajes significativos.

En todo el proceso de capacitación se presentarán temas en base a la exposición con diapositivas, talleres, trabajos individuales, trabajos grupales, debates, trabajos investigativos en internet y aplicaciones prácticas.

En el último capítulo se realizarán clases demostrativas como una propuesta de aplicación en el momento y en el área en que se desempeñan los participantes.

Además el trabajo del facilitador estará centrado en métodos, estrategias metodológicas y técnicas activas de aprendizaje.

- Ciclo del Aprendizaje
- Método Inductivo Deductivo
- Observación
- Taller pedagógico
- Investigación internet
- Organizadores gráficos

4.5.4. Evaluación.

La evaluación será integral del proceso de aprendizaje de los participantes, se llevará a cabo por medio de matrices hasta obtener un promedio de (10/10).

La evaluación será procesual durante la ejecución de la capacitación, lo cual equivale al 30%, (actuación en clase, trabajos en grupo, demostraciones prácticas)

Al finalizar el evento de capacitación, se aplicará una prueba final objetiva y acumulativa que equivale al 70%.

4.6 Duración del curso.

El curso de capacitación se desarrollará en 60 horas.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.

Temas y actividades	MESES											
	MES 1				MES 2				MES 3			
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12
Introducción Fundamentos Teóricos básicos: Evaluación del capítulo												
Estrategias de enseñanza y aprendizaje Evaluación del capítulo												
Técnicas para la enseñanza – aprendizaje Evaluación del bloque.												
Técnicas para la enseñanza individualizada y grupal. Demostraciones prácticas Evaluación del												

BIBLIOGRAFÍA

Acosta, C. (2005). *Desarrollo del Pensamiento en el Aula*. Congreso por la calidad de la educación. Agosto 2-5

Aguilar, M. (2000). *Creatividad, Pensamiento Crítico y Valores: Una Mirada Diferente en la Educación*. En: Magistralis – Puebla. Vol. 10 N° 18. Iberoamericana de Educación. OEI.

Ortiz, A. L. *Centro de Estudios Pedagógicos y Didácticos*. Cepedid Barranquilla 2005.

Andueza, M. (1994). *Dinámica de Grupos en Educación*. 3a ed. México: Trillas.

Ausubel D., Novak J., Hanesian H. (1983). *Psicología Educativa. Un Punto de Vista Cognoscitivo*. México: Ed.Trillas.

Coll, C. *Constructivismo y educación escolar*, Universidad de Barcelona.

Coll C. (1999). *Psicología de la instrucción. La Enseñanza y el Aprendizaje en la Educación Secundaria*. Barcelona.

De Hirumi, A., Ferreiro, R. *Estrategias Didácticas del Aprendizaje*. Segunda Edición). 2002.

Díaz, F. y Fernández, G. (1998). *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo*. México Mc, Graw Hill. 2002

Ferreiro, R. (2005) *Nuevas Alternativas de Aprender y Enseñar*. Trillas. México.

Ferreiro, R. *Estrategias Didácticas del Aprendizaje* (2004, Segunda Edición).

González. V., (2003). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. Editorial Pax México Grao.

Hopkins, D. (1996). *Investigación en el Aula*. Barcelona: Promoción y publicaciones.

Matos, Y., Pasek, E. *La Observación, Discusión y Demostración: Técnicas de Investigación en el Aula*. Laurus, Vol. 14, Núm. 27, mayo-agosto, 2008, pp. 33-52

Nérici, I. (1990). *Metodología de la enseñanza*. 5ª. Ed. México: Kapelusz

Silberman, M., (2005). *Aprendizaje activo, 101 Estrategias Para Enseñar Cualquier Tema*. Editorial Troquel S. A.

Torres, R. (1999). *El maestro investigador, la investigación en el aula*. Barcelona.

Villarini, J. (2003). *Teoría y pedagogía del pensamiento crítico. Perspectiva psicológica*. Vol. 3-4 [citado 30 Julio 2008], p.35-42

Von Glasersfeld, E. (1993). "Introducción al constructivismo radical" en Watzlawick.

Vygotski, L. (1994). *El Desarrollo de los Procesos Psicológicos Superiores*. Barcelona.

Zarzar, C. *La Didáctica Grupal*. 2000 progreso editorial 1° impresión.

CONCLUSIONES

Luego de haber realizado la investigación en el colegio San Francisco Javier se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Las necesidades de formación de los docentes surgen de los constantes y acelerados cambios que la sociedad actual enfrenta en el campo de la tecnología, los cambios en el currículo a nivel nacional, las nuevas corrientes de pensamiento, los nuevos roles de los actores de la educación, la nueva legislación vigente, por ello la formación y capacitación no es una obligación sino una necesidad.
- Las necesidades formativas son sentidas por los docentes de bachillerato del colegio San Francisco Javier al momento de desarrollar la tarea educativa con sus estudiantes y en la institución.
- A los docentes del colegio San Francisco Javier les resulta atractivo obtener una titulación de cuarto nivel.
- El Colegio San Francisco Javier no ha propiciado cursos de capacitación a los docentes en los dos últimos años.
- Las autoridades del plantel no fomentan la participación del profesorado a la capacitación permanente.
- Los docentes manifiestan que poco plantean, ejecutan y hacen el seguimiento de proyectos educativos realizados por las autoridades, los docentes y los estudiantes.
- Los docentes conocen poco sobre técnicas básicas para la investigación en el aula, técnicas de enseñanza individualizada y grupal, posibilidades didácticas de la informática como ayuda en la tarea educativa, aspectos relacionados con la psicología de estudiante, la interacción profesor – alumno.
- Respecto a los cursos/ capacitación los docentes contestan que sí es importante seguirse capacitando en temas educativos, los resultados demuestran que existe interés por la capacitación continua.

- La capacitación permanente o continua es el pilar fundamental para el educador, primero que todo, por cuanto que permite poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas, pedagógicas, etc. para conocer a profundidad el medio y a sus educandos.

RECOMENDACIONES

- ✓ A las autoridades y docentes del colegio San Francisco Javier se recomienda revisar las normativas legales que estipula la nueva LOEI para conocer sobre el ámbito, el escalafón, los deberes y derechos de todos los involucrados en el que hacer educativo, para de esta manera poder lograr una verdadera interrelación entre la organización y la formación.
- ✓ A las autoridades y docentes se recomienda buscar alternativas de solución como puede ser la capacitación permanente, para que esas necesidades sentidas se transformen en fortalezas para mejorar la tarea educativa de la institución.
- ✓ A los docentes del colegio San Francisco Javier que busquen la mejor alternativa que hoy en día existe para obtener un título de cuarto nivel de acuerdo a sus posibilidades e intereses de formación profesional.
- ✓ Se recomienda a las autoridades del colegio San Francisco Javier fortalecer la comunicación con los docentes y ser los gestores de la motivación para la capacitación y actualización permanente.
- ✓ A los docentes es recomendable apoyar la tarea de las autoridades de manera que sientan el respaldo en los proyectos que quieran emprender en la Institución educativa específicamente cuando sean para contrarrestar las necesidades de formación.
- ✓ A las autoridades y docentes buscar las alternativas más viables para que se desarrolle la propuesta de capacitación diseñada por la investigadora puesto que está elaborada en base a las diferentes necesidades detectadas en el diagnóstico realizado en la institución. Y además participar activamente en los cursos que ofrece el Ministerio de Educación.

- ✓ Al Ministerio de Educación que canalicen de mejor manera la inscripción de los docentes en los cursos de capacitación puesto que en ocasiones los rectores o directores no están pendientes de habilitar a los docentes y se pierde la oportunidad de acceder a la capacitación.

BIBLIOGRAFÍA

Agut, S. (2003). *Avances recientes en el estudio de las necesidades formativas en el ámbito organizacional*. ANUIES (2003), México.

Calderón, V. (1999). *Innovación educativa*. *Revista de Investigación Educativa*, No. 1

Chiavenato, Idalberto. *Gestión de talento humano*. Editorial Nomos S.A; Bogotá Colombia; Pág. 9

Colen, M.T. (1995): *Detectar las necesidades de formación del profesorado. Un problema de comunicación y de participación*. *Aula de Innovación Educativa*, 44, pp. 72-77.

Cruz, A. y Icarán, E. (2005). *Propuestas para afrontar las necesidades emergentes de formación del profesorado en el Espacio Europeo de Educación Superior*. *Revista de la RED-U*, 4 (2), 41-52.

Escamilla (2006) "*Necesidades Educativas*" Editorial Barrera, Lima Pág. 230

Ferry, G. (1991). *El trayecto de la formación: los enseñantes entre la teoría y la práctica*. Barcelona: Paidós

Fuentes Abeledo, E.J. & González Sanmamed, M. (1989): *Necesidades formativas y concepciones curriculares: Bases para un diseño de formación en ejercicio*. *Investigación en la Escuela*, 9, 57-66.

Fullan y Hargreaves, (1992) "Autonomía profesional del docente y control democrático"

González, M., y Raposo M. (2008). *Necesidades formativas del profesorado universitario en el contexto de la convergencia europea*. *Revista de Investigación Educativa* Vol. 26(2), pp.285-306.

González, R., & González, V. (2007). *Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades*, *Revista Iberoamericana de Educación*, N°. 43/6, pp. 1-14.

González Sanmamed, M. (1995): *Necesidades formativas y aprendizaje de la enseñanza*. Revista de Investigación Educativa, 25, 91-108.

Havelock R.G. y Huberman A. M. (1980), *Innovación y problemas de la educación*. Teoría y realidad en los países en desarrollo, Ginebra, Suiza, UNESCO-OIE.

Hernández Sampieri et. al. (1998), *Metodología de la investigación*, México, Mc Graw Hill.

Huberman, A. M. (1973). *Cómo se realizan los cambios en la educación: una contribución al estudio de la innovación*. París, Francia, UNESCO-OIE.

Iurcovich Patricia. *Reflexión Académica en Diseño y Comunicación* Año VII, Vol. 7, Febrero 2006, Buenos Aires, Argentina

Jaramillo, E. (2012). *Proyecto de investigación I*. Loja-Ecuador. Editorial EdiLoja.

Kaufman Roger A. (2000), *Planificación de los sistemas educativos*, México, Trillas.

Leontiev, V. (1988). *Actividad, conciencia y personalidad*. Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 1988.

Libedisnki, M. (2001). *La innovación en la enseñanza*, Paidós

Llorens, S. (2003). *Detección de necesidades formativas: Una clasificación de instrumentos*, en URL.

Longo, F. *El Desarrollo de Competencias Directivas en los Sistemas Públicos: Una Prioridad del Fortalecimiento Institucional*. Barcelona: Instituto de Dirección y Gestión Pública de ESADE.

M. PAZ y P. Campanero, *Cómo detectar las necesidades socio educativas*. Editorial Narcea.

Marcelo, C. (2002), *Aprender a enseñar para la sociedad del conocimiento*, en Education Policy Analysis Archives, Vol 10, Núm. 35.

Martín, E., Manso, J., Pérez, E., & Álvarez, N., (2010). *La formación y el desarrollo profesional de los docentes*. Instituto de evaluación y asesoramiento educativo (FUHEM).

Martín, M y Zaitegui, N. *El Liderazgo educativo: proyecto de éxito escolar*; colección conocimiento educativo 2011.

Montero, M.L. (1987): *Las necesidades formativas de los profesores como enfoque de la formación en servicio: análisis de una investigación*. Revista de Investigación Educativa, 5 (9), 7-31.

Montero, M.L., González, M., Cepeda, O. y Cebreiro, B. (1990). *Análisis de necesidades en el ámbito educativo*. Revista de Investigación Educativa, 8 (16), 175-182.

Münch, L. *Fundamentos de administración*, Trillas, México, 1994

Sánchez, S. et al. (1992). *Demandas formativas del profesorado desde su práctica profesional. Propuestas para su formación*.

Tejada (2002) *Educación en la era de las redes*, México; Pág. 5-7

Tejedor, F. J. (1990). *Perspectiva metodológica del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo*. Revista de Investigación Educativa, 8 (16): 15-37.

DOCUMENTOS

Registro Oficial N°. 417. (31 de marzo de 2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito (en línea).

Suplemento LOEI N°. 754 (26 de julio del 2011). *Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito.

ANEXOS

ANEXO N ° 1

PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

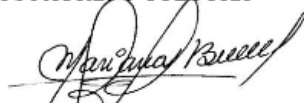
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación del Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, en esta oportunidad, propone como proyecto de investigación el **“Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige, en el periodo 2012 - 2013”**.

Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá que los investigadores que son parte de esta propuesta nacional, investiguen ese escenario educativo y propongan cursos de formación que beneficiarán no solo a los profesionales de su institución educativa, sino que podrán ser replicados en otros contextos institucionales en donde los requerimientos sean de características similares.

Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, actividad que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar este proceso con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

Con la seguridad de que el presente pedido sea atendido favorablemente, de usted me suscribo no sin antes expresarle mi gratitud y consideración imperecederas.

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



ANEXO Nº 2

PETICIÓN Y AUTORIZACIÓN DEL RECTOR DEL COLEGIO PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

Tena, 10 de diciembre del 2012.

Lic.

RECTOR (A) DEL COLEGIO SAN FRANCISCO JAVIER

Puerto Napo

Presente

10-12-2012

*Se autoriza la realización
de la investigación solicitada.*



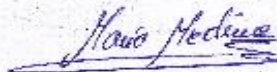
De mi consideración:

Yo, Medina Cobos María Florinda, en calidad de maestrante del III semestre del posgrado de Gerencia y Liderazgo Educativo de la Universidad Técnica Particular de Loja, me dirijo ante su digna autoridad con la finalidad de solicitarle de la manera más comedida me permita y autorice realizar una investigación a los docentes que dictan clases en el bachillerato, sobre el tema que sugiere la universidad como una propuesta nacional "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de su institución que acertadamente dirige, en el periodo 2012 - 2013".

La realización de la investigación de dicho proyecto nos permitirá conocer más a fondo la realidad de las necesidades que tienen los docentes de su institución como parte de una propuesta nacional en lo que respecta a capacitación y formación profesional en el ámbito educativo

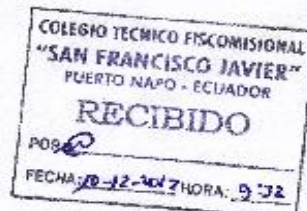
En la seguridad de que mi solicitud será aceptada, anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,



Lic. María Medina

ALUMNA MAESTRANTE DE LA UTPL



ANEXO Nº 3

ACEPTACIÓN DE LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN DE LA UTP

Buenas Tardes
María

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

ANEXO N° 4

CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN “ DOCENTES DE BACHILLERATO



Código del Investigado: _____

La Universidad Técnica Particular de Loja a través del Departamento de Ciencias de la Educación, con el fin de conocer cuáles son LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ECUADOR, solicita su colaboración como informante, el cuestionario es anónimo por lo que su aporte es especialmente valioso para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. El dar contestación al siguiente cuestionario no le tomará más de diez minutos.

Conteste las preguntas, encerrando en un círculo el numeral (ubicado en cada fila a la derecha), según corresponda. Ej.

Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4
--------	---	---------------	---	-----------	---	------------	---

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____												
1.2. Provincia: _____				Ciudad: _____								
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4			
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:				Bachillerato en ciencias		5	Bachillerato técnico		6			
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:												
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios												
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería	4		
e. Otra, especifique cuál: _____									5			
Bachilleratos Técnicos Industriales:												
B A C H I L L E R A T O S	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección	9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____								19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios											
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23	
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27	
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30	
ee. Otra, especifique cuál: _____									31			
Bachilleratos Técnicos Polivalentes												
ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial			32	hh. Informática			33	
ii. Otra, especifique cuál: _____												
Bachilleratos Artísticos												
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico		37	
nn. Otra, especifique cuál: _____									38			
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:												
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente) : _____						NO		2	

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino	1	Femenino				2		
2.3 Estado civil		Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5	
2.2. Edad (en años cumplidos):		_____								
2.3. Cargo que desempeña:		Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas			8	
2.4. Tipo de relación laboral:		_____								
Contratación indefinida		9	Nombramiento	10	Contratación ocasional		11	Reemplazo		12

2.5. Tiempo de dedicación:							
Tiempo completo	12	Medio tiempo	13	Por horas	14		
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:				SI	15	NO	16
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:				1°	17	2°	18
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:				3° 19			

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee (señale una sola alternativa)

Bachillerato	1	Especialista (4° nivel)	4
Nivel técnico o tecnológico superior	2	Maestría (4° nivel)	5
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. nivel)	3	PhD (4° nivel)	6
Otros, especifique: _____			7

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

3.2.1. Ámbito educativo:		3.2.2. Otras profesiones:			
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	1	Ingeniero	6	Economista	10
Doctor en educación	2	Arquitecto	7	Médico	11
Psicólogo educativo	3	Contador	8	Veterinario	12
Psicopedagogo	4	Abogado	9		
Otras, especifique: _____	5	Otras, especifique: _____			13

3.3 Si posee titulación de postgrado (4° nivel), este tiene relación con: (marque, sólo si tiene postgrado)

El ámbito educativo	1	Otros ámbitos, especifique: _____	2
---------------------	---	-----------------------------------	---

3.4 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel:

SI	1	NO	2
----	---	----	---

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse: (Señale el tipo de formación de mayor interés)

a. Maestría	3	En el ámbito educativo. Especifique: _____ En otro ámbito. Especifique: _____
b. PhD	4	En el ámbito educativo. Especifique: _____ En otro ámbito. Especifique: _____

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años: _____							
4.1.2. Totalización en horas (aproximado): _____							
En cuanto al último curso recibido:							
4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó: _____							
4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación: _____							
4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:							
El gobierno	1	De la institución donde labora Ud.	2	Beca	3	Por cuenta propia	4
Otros, especifique: _____							5

4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años:

SI	1	NO	2
----	---	----	---

4.2.1 Si la respuesta es afirmativa, cuál fue la temática del último curso que lo impartió: _____

4.3. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos:

SI	1	NO	2
----	---	----	---

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación: (señale las alternativas que más le atraen)

Presencial	1	Semipresencial	2	A distancia	3	Virtual/por Internet	4
------------	---	----------------	---	-------------	---	----------------------	---

4.4.1. Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación:

De lunes a viernes	1	Fines de semana	2
--------------------	---	-----------------	---

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse
(alternativa)

(Puede señalar más de una)

Pedagogía educativa	1	Psicopedagogía	5	Políticas educativas para la administración	9
Teorías del aprendizaje	2	Métodos y recursos didácticos	6	Temas relacionados con las materias a su cargo	10
Valores y educación	3	Diseño y planificación curricular	7	Formación en temas de mi especialidad	11
Gerencia/Gestión educativa	4	Evaluación del aprendizaje	8	Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	12
				Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	13

4.5.1. Considera usted, que le falta algún tipo de capacitación. En qué temas. Especifique:

- ✓ _____
 ✓ _____

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite
(alternativas)

(señale de 1 a 3)

Falta de tiempo	1	Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	4
Altos costos de las cursos o capacitaciones	2	Falta de temas acordes con su preferencia	5
Falta de información	3	No es de su interés la capacitación profesional	6
Otros motivos, cuáles:	_____		
			7

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capitaciones (señale las alternativas de su preferencia)

Aparición de nuevas tecnologías	1	Necesidades de capacitación continua y permanente	3
Falta de cualificación profesional	2	Actualización de leyes y reglamentos	4
Requerimientos personales	5		
Otros. Especifique cuáles:	_____		
			6

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones:
(alternativas)

(señale una o más)

La relación del curso con mi actividad docente	1	La facilidad de horarios	5
El prestigio del ponente	2	Lugar donde se realizó el evento	6
Obligatoriedad de asistencia	3	Me gusta capacitarme	7
Favorecen mi ascenso profesional	4		
Otros. Especifique cuáles:	_____		
			8

4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capitación
(alternativa)

(señale una)

Aspectos teóricos	1	Aspectos Técnicos /Prácticos	2	Ambos	3
-------------------	---	------------------------------	---	-------	---

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años:

SI	1	NO	2
----	---	----	---

5.2. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación:

SI	1	NO	2
----	---	----	---

5.2.1. En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:

Áreas del conocimiento	1	Asignaturas que usted imparte	4
Necesidades de actualización curricular	2	Reforma curricular	5
Leyes y reglamentos	3	Planificación y Programación curricular	6
Otras, especifique:	_____		
			7

5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

(Marque una alternativa)

Siempre	1	Casi siempre	2	A veces	3	Rara vez	4	Nunca	5
---------	---	--------------	---	---------	---	----------	---	-------	---

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

6.1 En las siguientes preguntas, marque con una "X" el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					
Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

ANEXO Nº 5

FOTOGRAFÍAS DE LA INSTITUCIÓN DONDE SE DESARROLLÓ LA INVESTIGACIÓN



ÁREA ADMINISTRATIVAS Y AULAS DE LA INSTITUCIÓN



ESPACIOS DE LA INSTITUCIÓN



DOCENTE LLENANDO EL CUESTIONARIO



ANEXO N° 6

APROBACIÓN DE LA TESIS POR LA DIRECTORA

INFORME REVISIÓN DE TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

ARTEAGA MARIN MIRIAM IRLANDA (miarteaga@utpl.edu.ec)

06/01/2014

Para: María Medina

Estimada María,

Respecto a la revisión de su trabajo de fin de maestría, debo manifestarle lo siguiente:

1. Revisar las normas APA, y aplicar correctamente en las citas bibliográficas (pag. 100 y siguientes).
2. Adecuar el trabajo al nuevo formato solicitado.

Luego de corregir estas observaciones, puede enviar su trabajo para revisión de tribunal.

Saludos cordiales,

Myriam Arteaga Marín
Telf. 2570275, ext. 2913
email: miarteaga@utpl.edu.ec

ANEXO N° 7

APROBACIÓN DE LA TESIS POR EL TRIBUNAL DE GRADO

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y
A DISTANCIA

Loja, 05 de febrero del 2014

Licenciado(a)

MEDINA COBOS MARÍA FLORINDA

ESTUDIANTE DE LA MAESTRÍA DE GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Ciudad.-

De mi consideración:

Una vez presentado el informe respectivo por parte del tribunal revisor, me permito indicar que su tesis ha sido aprobada, sin embargo tiene que realizar algunas correcciones las mismas que serán verificadas el día de la disertación de su tesis. Dichas correcciones son:

Realizar las observaciones que se encuentran en el interior de la tesis.

En la metodología revisar las tablas remítase al anuncio 17 del EVA donde consta el nuevo formato.

En el apartado del Diagnóstico debe estar redactado adecuadamente (triangulación)

Una vez realizada las correcciones, por favor enviar la ficha del Senescyt en formato de Word y la tesis en formato PDF al correo electrónico de biblioteca bbc@utpl.edu.ec, aquí en biblioteca se encargan de revisar que la ficha concuerde con su tesis y si todo está correcto desde aquí mismo de biblioteca le notifican para que proceda con el siguiente paso.

*Si aún no cancela los 220 dólares por concepto de tasa de verificación de expedientes, por favor acercarse al centro asociado de su localidad para que le ayuden con la prefectura respectiva; una vez que cancele por favor reenviar la factura electrónica al siguiente correo dcoronell@utpl.edu.ec **El pago por favor realizarlo inmediatamente.***

Particular que pongo a su conocimiento, para los fines consiguientes.

Atentamente

Doc, Mariana Buele Maldonado

***Coordinadora de Titulación de la
Maestría de Gerencia y Liderazgo Educativo***

www.utpl.edu.ec • infodistancia@utpl.edu.ec • PBX: 593 7 2570275 • Fax: 593 7 2573158 •

C.P.: 11 01 608 Coordinación de Centros:

593 7 2585 974 • Distribución de Material Bibliográfico: 593 7 2585 975 • San Cayetano Alto •

Loja - Ecuador

ANEXO N° 8

DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS DEL CURSO DE CAPACITACIÓN DOCENTE PARA EL APRENDIZAJE DE ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS ACTIVAS PARA LA ENSEÑANZA

INTRODUCCIÓN

La profesión docente siempre ha necesitado la dotación de un amplio abanico de estrategias y técnicas orientadas al perfeccionamiento de la actividad educativa. Este perfeccionamiento viene determinado por el éxito con el cual los alumnos adquieren conocimientos, procedimientos y actitudes.

Cuando se trata de rebasar el pensamiento teórico para aplicar los fundamentos pedagógicos a la práctica, el docente se enfrenta a varios problemas que trascienden en el proceso educativo. En este sentido, aún los profesores e investigadores con talento tienen dificultades para comunicar el conocimiento a sus estudiantes.

Aun cuando son numerosas las propuestas sobre los métodos, las técnicas y las estrategias de aprendizaje, el hecho es que generalmente no se usan en el aula. Por lo tanto, los problemas a que se enfrenta el proceso educativo no están centrados tanto en su formulación, sino más bien en hacer conciencia tanto del profesor como del alumno para aplicarlas de manera cotidiana.

Los docentes podrán orientar mejor el aprendizaje de cada alumno si se conoce cómo aprenden. Es decir, que la selección de las estrategias didácticas y estilo de enseñanza será más efectiva. La selección de una determinada técnica de trabajo, se ha de asociar con una estrategia de aprendizaje previa que tenga en cuenta los diferentes factores que intervienen a fin de obtener una acción estratégica, eficaz y adecuada.

El saber planificar, regular y evaluar qué técnicas, cuándo y cómo, por qué y para qué, se han de aplicar a unos contenidos determinados con el objetivo de aprenderlos hace que el estudiante se vuelva estratégico y significativo.

Las estrategias que se formulan en este texto están encaminadas a la formación de un pensamiento crítico que posibilite que el estudiante se torne cada vez más sensible con

respecto al contexto particular en el cual vive, comprenda las circunstancias que lo rodean y adquiera la habilidad de leer sus situaciones y problemas para dar respuestas de manera constructiva.

La concepción constructivista mantiene la idea de que la finalidad de la educación que se imparte en los colegios es promover los procesos de aprendizaje personal del alumno enseñándole a pensar y actuar en el contexto cultural que pertenece.

.Dentro del constructivismo la motivación es la que estimula la voluntad de aprender, aquí es donde el papel del profesor es más importante, el cual debe de inducir hacia esa motivación para que luego puedan aplicarlos en clase, La motivación no es una técnica de enseñanza, sino un factor importante para todo el aprendizaje. De nada servirían muchas técnicas o estrategias si luego el alumno no siente motivación alguna por lo que está haciendo. Los factores pueden deberse a la familia, aunque que también a la conexión entre profesor y alumno. El tipo de los mensajes que da el profesor, la forma etc. harán que el alumno se sienta motivado, ya sea por interés o por sentirse identificado.

El objetivo fundamental del curso es que al finalizar el curso el(la) profesor(a) podrá: diferenciar los conceptos estrategia y técnica de enseñanza, seleccionar y utilizar estrategias y técnicas de enseñanza que respondan a la diversidad de estilos de aprendizaje de los(as) estudiantes en sus aulas.

CAPÍTULO I

1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS BÁSICOS

OBJETIVOS:

- Conocer y reflexionar sobre los modelos pedagógicos y las diferentes teorías como fundamentos teóricos que servirán de base para la comprensión de los siguientes capítulos.
- Argumentar desde postulados de modelos y teorías aprendizaje, donde encontramos aportaciones de las corrientes cognitivistas, constructivista conductistas.
- Compartir con los docentes estudios e investigaciones que abordan la temática y los beneficios que se puede obtener dentro de la tarea educativa.

CONTENIDOS:

- 1.1 ¿Qué es un modelo pedagógico?
- 1.2 Análisis comparativo de los modelos pedagógicos.
- 1.3 Modelo constructivista.
 - 1.3.3 Constructivismo radical.
 - 1.3.4 Constructivismo social.
 - 1.3.3 Teorías cognitivistas y constructivistas.
- 1.4 Modelo conductista.
- 1.5 Teorías de la enseñanza y el aprendizaje.

ACTIVIDADES:

- Observar un video motivacional sobre la educación tradicional y la escuela nueva.
- Comentar, reflexionar y resaltar ideas importantes sobre la observación
- Formar parejas para leer, analizar y discutir aspectos importantes de cada uno de los temas de los fundamentos teóricos básicos.
- Elaborar papelógrafos para las exposiciones.

- Realizar actividades en plenaria exposiciones orales a los compañeros del curso, acerca de las ideas principales de cada temática.
- Elaborar un cuaderno de memorias.

1.1 ¿Qué es el modelo pedagógico?

Un modelo es una imagen o representación del conjunto de relaciones que difieren un fenómeno con miras de su mejor entendimiento, es la representación de las relaciones que predominan en el acto de enseñar, lo cual afina la concepción de hombre y de sociedad a partir de sus diferentes dimensiones (psicológicos, sociológicos y antropológicos) que ayudan a direccionar y dar respuestas al: ¿para qué? el ¿cuándo? y el ¿con que? Enseñar.

1.2 Modelo conductista

Es un método orientado al desempeño superior, selectivo a los "más aptos", con dificultades en la transparencia de la identificación de los estándares y requerimientos técnicos, está basado en los aspectos personales para el desempeño, midiendo valores, o desvalores, del individuo el cual se ve incitado a la superación personal e individual, aunque contenga elementos de trabajo colectivo. La competencia en este modelo describe fundamentalmente lo que un trabajador "puede" hacer y no lo que "hace".

John B. Watson (1878 – 1958) fundó en 1913 el conductismo, defiende el empleo de procedimientos estrictamente experimentales para estudiar el comportamiento observable (la conducta), considerando el entorno como un conjunto de estímulos-respuesta. Se basa en el asociacionismo de los filósofos ingleses, así como en la escuela de psicología estadounidense conocida como funcionalismo y en la teoría darwiniana de la evolución, ya que ambas corrientes hacían hincapié en una concepción del individuo como un organismo que se adapta al medio (o ambiente). *Modelo ESTÍMULO (reforzador) – RESPUESTA (conducta), permite la adquisición del conocimiento (estímulo, respuesta, refuerzo, aprendizaje). Método: fijación, refuerzo control de aprendizajes.

El eje fundamental es moldear la conducta de los individuos según las necesidades productivas del estado. Para ello elabora “diseños obstructivos” donde se definen los objetivos terminales esperados y se especifican procedimientos concretos para permitir sus logros. Los

procesos observables son guiados por la relación estímulo – respuesta, causa – efecto, medios – fines, reforzados continuamente para afianzar conductas predeterminadas. Tiene como fin proyectar un hombre diestro, técnico, útil a los intereses del estado capitalista. Es construir y capacitar individuos para el mercado laboral. Las estrategias didácticas parten de objetivos planeados por el estado, acordes con un problema de producción económica para insertarse en el orden económico mundial, los contenidos siguen siendo enciclopédicos; los métodos transmisionistas. Los medios son aquellos derivados de la revolución de las comunicaciones:

Impresiona saber que hay tantos modelos pedagógicos, los cuales finalmente siempre buscan mejorar la educación de los estudiantes. En la actualidad creería que las Instituciones educativas no deben pretender casarse con un solo modelo pedagógico, sino tenerlo como referencia pues muchos de ellos se complementan según la situación y el entorno del estudiante.

De igual forma se debe buscar profundizar y capacitar a los docentes en el modelo que la Institución adopte como referente. De esta manera los docentes tendrán claro cuál es el modelo a seguir y también será fácil para él, identificar cuando definitivamente no le sirve y debe adoptar otro para realizar su labor pedagógica.

1.3 Modelo constructivista

¿Qué es el constructivismo?

Básicamente puede decirse que el constructivismo es el modelo que mantiene que una persona, tanto en los aspectos cognitivos, sociales y afectivos del comportamiento, no es un mero producto del ambiente ni un simple resultado de sus disposiciones internas, sino una construcción propia que se va produciendo día a día como resultado de la interacción de estos dos factores. En consecuencia, según la posición constructivista, el conocimiento no es una copia de la realidad, sino una construcción del ser humano, esta construcción se realiza con los esquemas que la persona ya posee (conocimientos previos), o sea con lo que ya construyó en su relación con el medio que lo rodea, esta construcción que se realiza todos los días y en casi todos los contextos de la vida, depende sobre todo de dos aspectos:

1.- De la representación inicial que se tiene de la nueva información y,

2.- De la actividad externa o interna que se desarrolla al respecto.

En definitiva, todo aprendizaje constructivo supone una construcción que se realiza a través de un proceso mental que conlleva a la adquisición de un conocimiento nuevo. Pero en este proceso no es solo el nuevo conocimiento que se ha adquirido, sino, sobre todo la posibilidad de construirlo y adquirir una nueva competencia que le permitirá generalizar, es decir, aplicar lo ya conocido a una situación nueva.

El Modelo Constructivista está centrado en la persona, en sus experiencias previas de las que realiza nuevas construcciones mentales, considera que la construcción se produce:

- a. Cuando el sujeto interactúa con el objeto del conocimiento **(Piaget)**
- b. Cuando esto lo realiza en interacción con otros **(Vigotsky)**
- c. Cuando es significativo para el sujeto **(Ausubel)**

Una estrategia adecuada para llevar a la práctica este modelo es "**El método de proyectos**", ya que permite interactuar en situaciones concretas y significativas y estimula el "saber", el "saber hacer" y el "saber ser", es decir, lo conceptual, lo procedimental y lo actitudinal.

En este Modelo el rol del docente cambia. Es moderador, coordinador, facilitador, mediador y también un participante más. El constructivismo supone también un clima afectivo, armónico, de mutua confianza, ayudando a que los alumnos y alumnas se vinculen positivamente con el conocimiento y por sobre todo con su proceso de adquisición.

El profesor como mediador del aprendizaje debe:

- Conocer los intereses de alumnos y alumnas y sus diferencias individuales (Inteligencias Múltiples)
- Conocer las necesidades evolutivas de cada uno de ellos.
- Conocer los estímulos de sus contextos: familiares, comunitarios, educativos y otros.
- Contextualizar las actividades.

Concepción social del constructivismo

La contribución de Vygotsky ha significado que ya el aprendizaje no se considere como una actividad individual, sino más bien social. Se valora la importancia de la interacción social en el

aprendizaje. Se ha comprobado que el estudiante aprende más eficazmente cuando lo hace en forma cooperativa.

Si bien también la enseñanza debe individualizarse en el sentido de permitir a cada alumno trabajar con independencia y a su propio ritmo, es necesario promover la colaboración y el trabajo grupal, ya que se establecen mejores relaciones con los demás, aprenden más, se sienten más motivados, aumenta su autoestima y aprenden habilidades sociales más efectivas.

En la práctica esta concepción social del constructivismo, se aplica en el trabajo cooperativo, pero es necesario tener muy claro los siguientes pasos que permiten al docente estructurar el proceso de Enseñanza-Aprendizaje cooperativo:

- Especificar objetivos de enseñanza.
- Decidir el tamaño del grupo.
- Asignar estudiantes a los grupos.
- Preparar o condicionar el aula.
- Planear los materiales de enseñanza.
- Asignar los roles para asegurar la interdependencia.
- Explicar las tareas académicas.
- Estructurar la meta grupal de interdependencia positiva.
- Estructurar la valoración individual.
- Estructurar la cooperación intergrupo.
- Explicar los criterios del éxito.
- Especificar las conductas deseadas.
- Monitorear la conducta de los estudiantes.
- Proporcionar asistencia con relación a la tarea.
- Intervenir para enseñar con relación a la tarea.
- Proporcionar un cierre a la lección.
- Evaluar la calidad y cantidad de aprendizaje de los alumnos.
- Valorar el funcionamiento del grupo.

De acuerdo a estos pasos el profesor puede trabajar con cinco tipos de estrategias:

- Especificar con claridad los propósitos del curso o lección.
- Tomar ciertas decisiones en la forma de ubicar a los alumnos en el grupo.

- Explicar con claridad a los estudiantes la tarea y la estructura de meta.
- Monitorear la efectividad de los grupos.
- Evaluar el nivel de logros de los alumnos y ayudarles a discutir, que también hay que colaborar unos a otros.

Para que un trabajo grupal sea realmente cooperativo reúne las siguientes características:

- Interdependencia positiva.
- Introducción cara a cara.
- Responsabilidad Individual.
- Utilización de habilidades interpersonales.
- Procesamiento grupal.

Concepción psicológica del constructivismo

El constructivismo tiene como fin que el alumno construya su propio aprendizaje, por lo tanto, según TAMA (1986) el profesor en su rol de mediador debe apoyar al alumno para:

1.- Enseñarle a pensar: Desarrollar en el alumno un conjunto de habilidades cognitivas que les permitan optimizar sus procesos de razonamiento

2.- Enseñarle sobre el pensar: Animar a los alumnos a tomar conciencia de sus propios procesos y estrategias mentales (metacognición) para poder controlarlos y modificarlos (autonomía), mejorando el rendimiento y la eficacia en el aprendizaje.

3.- Enseñarle sobre la base del pensar: Quiere decir incorporar objetivos de aprendizaje relativos a las habilidades cognitivas, dentro del currículo escolar.

En el alumno se debe favorecer el proceso de metacognición , tomando esto como base , se presenta un gráfico tomado del libro

"Aprender a Pensar y Pensar para Aprender" de Torre - Puente (1992) donde se refleja visualmente como favorecer en el alumno esta metacognición:

Concepción filosófica del constructivismo

El constructivismo plantea que nuestro mundo es un mundo humano, producto de la interacción humana con los estímulos naturales y sociales que hemos alcanzado a procesar desde nuestras "operaciones mentales (Piaget).

Esta posición filosófica constructivista implica que el conocimiento humano no se recibe en forma pasiva ni del mundo ni de nadie, sino que es procesado y construido activamente, además la función cognoscitiva está al servicio de la vida, es una función adaptativa, y por lo tanto el conocimiento permite que la persona organice su mundo experiencial y vivencial,

La enseñanza constructivista considera que el aprendizaje humano es siempre una construcción interior.

Para el constructivismo la objetividad en sí misma, separada del hombre no tiene sentido, pues todo conocimiento es una interpretación, una construcción mental, de donde resulta imposible aislar al investigador de lo investigado. El aprendizaje es siempre una reconstrucción interior y subjetiva.

El lograr entender el problema de la construcción del conocimiento ha sido objeto de preocupación filosófica desde que el hombre ha empezado a reflexionar sobre sí mismo. Se plantea que lo que el ser humano es, es esencialmente producto de su capacidad para adquirir conocimientos que les han permitido anticipar, explicar y controlar muchas cosas.

Características de un profesor constructivista

- a. Acepta e impulsa la autonomía e iniciativa del alumno
- b. Usa materia prima y fuentes primarias en conjunto con materiales físicos, interactivos y manipulables.
- c. Usa terminología cognitiva tal como: Clasificar, analizar, predecir, crear, inferir, deducir, estimar, elaborar, pensar.
- d. Investiga acerca de la comprensión de conceptos que tienen los estudiantes, antes de compartir con ellos su propia comprensión de estos conceptos.
- e. Desafía la indagación haciendo preguntas que necesitan respuestas muy bien reflexionadas y desafía también a que se hagan preguntas entre ellos

Conclusiones

Luego de realizado este análisis sobre el constructivismo, se puede concluir que:

1.- La reforma educacional tiene como base el constructivismo, ya que todas sus acciones tienen a lograr que los alumnos construyan su propio aprendizaje logrando aprendizajes significativos.

2.- Las experiencias y conocimientos previos del alumno son claves para lograr mejores aprendizajes.

3.- Para que los docentes hagan suya esta corriente y la vivan realmente en el día a día deben conocer muy bien sus principios y conocer el punto de vista de quienes son precursores en el constructivismo pues solo de esta forma tendrán una base sólida para su implementación.

4.- Cuando hablamos de "construcción de los aprendizajes", nos referimos a que el alumno para aprender realiza diferentes conexiones cognitivas que le permiten utilizar operaciones mentales y con la utilización de sus conocimientos previos puede ir armando nuevos aprendizajes.

5.- El profesor tiene un rol de mediador en el aprendizaje, debe hacer que el alumno investigue, descubra, compare y comparta sus ideas.

6.- Para una acción efectiva desde el punto de vista del constructivismo, el profesor debe partir del nivel de desarrollo del alumno, considerando siempre sus experiencias previas.

7.- El constructivismo es la corriente de moda aplicada actualmente a la educación, pero de acuerdo a lo leído y a la experiencia personal, en la práctica es difícil ser totalmente constructivista, ya que las realidades en las escuelas son variadas y hay muchos factores que influyen para adscribirse totalmente a esta corriente.

1.3.3 Constructivismo radical

El constructivismo radical según Glaserfeld es una corriente que rechaza la idea según la cual lo que se construye en la mente del que aprende es un reflejo de algo existente fuera de su pensamiento. En realidad, se trata de una concepción que niega la posibilidad de una transmisión de conocimientos del profesor al alumno, ya que ambos construyen estrictamente

sus significados. Los constructivistas radicales entienden la construcción de saberes desde una vertiente adaptativa, es decir, el proceso cognitivo tiene su razón de ser en la adaptación al medio y no en el descubrimiento de una realidad objetiva. A diferencia de los otros constructivismos, en general calificables como 'realistas', el constructivismo radical es idealista porque concibe el mundo como una construcción del pensamiento y, por tanto, depende de él.

Para Heinz von Foerster, el constructivismo radical Actúa siempre de forma, que se creen nuevas posibilidades. Tiene como base dos realidades:

- La percepción directa por la vía de los órganos sensoriales.
- La atribución de sentido, de significación y de valor, a esa percepción.

Si hubiera hombres que vivieran de verdad la idea de que ellos son los constructores de su propia realidad, se caracterizarían por tres propiedades.

Serían LIBRES pues el que se sabe constructor de su propia realidad, también puede crearla con otra forma, en otro instante.

Sería RESPONSABLE en el más profundo sentido ético, pues, quien ha comprendido de hecho que él es el constructor de su propia realidad, no cuenta ya con la opción de evadirse en la cómoda excusa de la coacción ejercida, por las cosas, y por los hombres.

Sería CONCILIADOR en el sentido más profundo del término.

1.3.4 Constructivismo social

El **constructivismo social**, entiende al aprendizaje como un proceso eminentemente social dentro de un entorno cultural particular. En este sentido, el aprendizaje es una construcción social del conocimiento, fundamentada en la interrelación de los estudiantes y de éstos con el ambiente que los rodea. El conocimiento generado será, entonces, el reflejo del mundo externo influido por la cultura, el lenguaje, el modelamiento, las creencias, la enseñanza directa y las relaciones con los demás. Los trabajos de Vygotsky y Bandura son claros referentes de este tipo de constructivismo

En opinión de los constructivistas dialécticos, el ser humano no puede sentir, imaginar, recordar o saber si no tiene un precedente cognitivo del cual echar mano. De ahí que la experiencia previa sea tan determinante para este tipo de aprendizaje, considerando que los conocimientos, habilidades y actitudes se almacenan y organizan juntos para satisfacer las demandas en un momento y escenario determinado, como el familiar, social o escolar (Claxton, 1991).

Desde esta perspectiva, el aprendizaje constructivo se producirá como el resultado del intercambio de significados entre los que intervienen en la situación de enseñanza-aprendizaje, donde el profesor actuará no sólo como animador sino que será copartícipe de los intercambios verbales, de las experiencias compartidas, de las argumentaciones y debates, con el fin de que se produzcan contrastes, negociaciones y consensos acerca de los contenidos tratados, facilitando así la construcción colaborativa de conocimientos y valores socialmente respaldados.

ELEMENTOS DE ANÁLISIS



Algunos tips para la construcción social del conocimiento desde el punto de vista didáctico

1. Ubicar toda actividad de aprendizaje en un marco mayor de referencia.
2. Plantear objetivos generales que permitan que los alumnos lo hagan suyo.
3. Programar tareas/actividades de genuino interés para el alumno.
4. Crear ambientes de aprendizajes muy cercanos a la realidad.
5. Identificar las ideas intuitivas de los alumnos.
6. Explorar:-Criterios, puntos de vista, opiniones.-Conocimientos, habilidades, actitudes y - Valores previos.
7. Crear situaciones de conflicto para tomar conciencia de esas ideas, resaltar su valor funcional y convencer de su insuficiencia e imperfección.
8. Relacionar lo que se quiere enseñar / aprender con las experiencias anteriores.
9. Partir de lo más general a lo particular y específico.
10. Orientar el procesamiento de la información y Brindar estrategias de aprendizaje para realizarlo.
11. Desarrollar las habilidades que permiten la apropiación responsable del proceso de conocimiento.
12. Estructurar sistemas de apoyo acorde con necesidades manifiestas y potencialidades de los aprendices.
13. Propiciar la reflexión sobre procesos y resultados:-Sentido, significado. Metacognición y Transferencia.
14. Diseñar situaciones de aprendizaje grupal cooperativo que constituyan reto en lo individual y para el equipo.
15. Orientar primero el trabajo individual, después en equipo, más tarde lo individual y todo ello en equipo.
16. Poner tareas de búsqueda y aplicación en equipo.
17. Evaluar el aprendizaje:-A partir del nivel de entrada.-Procesos y resultados.-Y en el contexto de la enseñanza

1.4 Análisis comparativo de los modelos pedagógicos

Tabla Comparativa de los Modelos Pedagógicos respecto al papel que deben cumplir la escuela, la educación, el maestro y el estudiante en cada uno de ellos.

Modelo	Escuela	Educación	Maestro	Estudiante
Tradicional	Lugar universal para adquirir conocimiento, espacio altamente controlado y rígido en el cual se puede vigilar a los alumnos	El aprendizaje se da por repetición, al pie de la letra y no se motiva a que los estudiantes reflexionen por lo aprendido	Es el poseedor del conocimiento, es el centro de atención durante la clase. Establece normas y las hacen cumplir.	Su papel es pasivo y debe obedecer todo lo que se le dice y acatar las normas de la escuela
Conductista	Los resultados que busca se definen a partir de objetivos medibles, precisos y lógicos. Produce aprendizajes para retenerlos y transferirlos.	Las estrategias de enseñanza parten de objetivos, los contenidos se transmiten utilizando medios didácticos pero la evaluación es de forma memorística y cuantitativa.	El Maestro guía al estudiante hacia el logro de un objetivo instruccional. El plan de enseñanza son los objetivos educativos, las experiencias educativas, su organización y su evaluación. Relación Maestro – Alumno : Intermediario	El modelo por objetivos tiende a sistematizar, medir, manipular, prever, evaluar, clasificar y proyectar cómo se va a comportar el alumno después de la instrucción.
Cognositivista	Tiene como meta educativa que cada individuo acceda, progresiva y secuencialmente, a la etapa de desarrollo intelectual, de acuerdo con las necesidades y condiciones de cada uno	Enfatiza la importancia de la experiencia en el desarrollo de los procesos cognitivos. El sujeto tiene carácter activo en sus procesos de conocimiento y de desarrollo cognitivo.	El rol del maestro está dirigido a tener en cuenta el nivel de desarrollo y el proceso cognitivo de los alumnos. Orienta a los estudiantes a desarrollar aprendizajes por recepción significativa y a participar en actividades exploratorias, que puedan ser usadas posteriormente en	El alumno puede contribuir de diversas maneras a lograr el aprendizaje significativo. Ausubel las resume señalando que el estudiante debe mostrar una actitud positiva; esto implica efectuar procesos para

			formas de pensar independiente.	capacitar, retener y codificar la información.
Social	Se pretende capacitar para resolver problemas sociales para mejorar la calidad de vida de una comunidad.	Se da preferencia a la auto evaluación y coevaluación, pues el trabajo es principalmente solidario.	El Maestro es un investigador de su práctica y el aula es un taller	los alumnos desarrollan su personalidad y sus capacidades cognitivas en torno a las necesidades sociales para una colectividad en consideración del hacer científico.
Escuela Nueva	La escuela será una escuela activa en el sentido de incluir todas las formas de la actividad humana: la intelectual, pero también la manual y la social. Utilizar con fines educativos la energía del niño	“Preparar al niño para el triunfo del espíritu sobre la materia, respetar y desarrollar la personalidad del niño, formar el carácter y desarrollar los atractivos intelectuales, artísticos y sociales propios del niño” (Palacios 1980, p.29)	De una relación de poder-sumisión que se da en la Escuela Tradicional se sustituye por una relación de afecto y camaradería. Es más importante la forma de conducirse del Maestro que la palabra. El Maestro será un auxiliar del libre y espontáneo desarrollo del niño.	Deben ser estudiantes activos que puedan trabajar dentro del aula sus propios intereses como persona y como niño.
Construtivismo	Se desarrollan las habilidades del pensamiento de los individuos, de modo que ellos puedan avanzar en sus estructuras	Se forman sujetos activos, capaces de tomar decisiones y emitir juicios de valor, lo que	El Maestro es un facilitador que contribuye al desarrollo de capacidades de los estudiantes para pensar, idear, crear y reflexionar.	alumnos que interactúan en el desarrollo de la clase para construir, crear, facilitar, liberar, preguntar, criticar

	cognitivas para acceder a conocimientos cada vez más elaborados	implica la participación activa de profesores y el estudiante		y reflexionar sobre la comprensión de las estructuras profundas del conocimiento
Conceptual	Es un modelo pedagógico orientado al desarrollo de la inteligencia en todas sus manifestaciones. Presenta como propósito fundamental, formar seres humanos amorosos, éticos, talentosos, creadores, competentes expresivamente. En un solo término ANALISTAS SIMBÓLICOS. específicos.	Busca formar instrumentos de conocimiento, desarrollando las operaciones intelectuales y privilegiando los aprendizajes de carácter general y abstracto sobre los particulares	Promueve el pensamiento, las habilidades y los valores en sus educandos, diferenciando a sus alumnos según el tipo de pensamiento por el cual atraviesan (y su edad mental), y actuando de manera consecuente con esto, garantizando además su aprendizaje de los conceptos básicos de las ciencias y las relaciones entre ellos.	Los estudiantes organizan sus ideas y las comparten, utilizando elementos que les permita pasar de lo abstracto a lo particular
Tecnología Educativa NTIC	Fortalecer procesos pedagógicos que reconozcan la transversalidad curricular del uso de las TIC, apoyándose en la investigación pedagógica.	Se plantea la necesidad de fortalecer los procesos lectores y escritores como condición para el desarrollo humano, la participación social y ciudadana y el manejo de los elementos tecnológicos que ofrece el entorno.	Es importante resaltar el proceso de cualificación en la formación docente, en particular en uso y apropiación de las TIC y la importancia de fortalecer los planes de estudio que respondan a las necesidades específicas de las comunidades.	Implementación de estrategias didácticas activas que faciliten el aprendizaje autónomo, colaborativo y el pensamiento crítico y creativo mediante el uso de las TIC, y, diseñar currículos colectivamente con base en la investigación

1.5 Teorías de la enseñanza y el aprendizaje

¿Qué es una teoría?

La teoría es una representación mental, que surge del razonamiento de la experiencia vivida en el campo educativo, sirve para comprender y transformar el proceso educativo con el propósito de impactar directamente en la realidad. Es un conjunto de saberes, ideas y proposiciones, que describen, explican y hasta pueden predecir cómo aprende el ser humano.

Diversas teorías nos ayudan a comprender, predecir, y controlar el comportamiento humano y tratan de explicar cómo los sujetos acceden al conocimiento. Su objeto de estudio se centra en la adquisición de destrezas y habilidades, en el razonamiento y en la adquisición de conceptos.

¿Qué son las teorías de la enseñanza o instruccional?

Es un conjunto de saberes, ideas y proposiciones, que describen y explican los procesos de enseñanza (guían el proceso de manera científica).

Características de las Teorías Instruccionales o de la enseñanza

- Constituyen la fundamentación científica del proceso enseñanza-aprendizaje.
- Se ocupan de la organización y sistematización del proceso didáctico.
- Debe ser integradora de la teoría y la práctica de la enseñanza.
- Capacidad para vincular los factores y elementos constitutivos de un proceso didáctico (objetivos, contenidos, actividades programadas, recursos empleados, evaluación, relaciones sociales existentes en el aula y en la escuela, etc.).

¿Qué son las teorías del aprendizaje?

Algunos teóricos las describen como las maneras en que una persona adquiere nuevos conocimientos, y la relación que existe entre estos y los ya adquiridos. Estas son utilizadas por los docentes para lograr un buen desempeño de sus estudiantes, las teorías de aprendizaje han sido aplicadas y modificadas a través de los años.

1.5.1 Teorías cognitivistas

El cognitivismo es una teoría psicológica cuyo objeto de estudio es cómo la mente interpreta, procesa y almacena la información en la memoria. Se interesa por la forma en que la mente humana piensa y aprende.

El término cognitivismo puede entenderse como polisémico y en cierto modo poco preciso, pues en realidad son varias las disciplinas, pertenecientes a ámbitos diversos, designadas con el nombre de cognitivismo. Todas ellas se focalizan en el estudio de los procesos internos que conducen al aprendizaje. Aparece como reacción al conductivismo y pone en primer plano al sujeto de la conducta, en vez de a la conducta en sí misma.

Las características generales del modelo cognitivista son:

- Las etapas cognoscitivas se relacionan según su edad.
- El aprendizaje se modifica según el resultado de la interacción de la persona con su medio ambiente.
- Para ser un verdadero aprendizaje debe involucra nuevas experiencias con experiencias previas o preconceptos.
- El aprendizaje tiene mejor valor si es a través de la participación activa.
- Los estudiantes tienen un mejor aprendizaje cuando pueden generalizar la información.
- Tiene en cuenta los tipos de inteligencia que caracteriza ciertos tipos de comportamientos.
- Se enfoca en los estudiantes para que aprendan a aprender, ya que estos aprenderán más en la escuela que aquéllos que son dependientes del maestro.
- Se encamina a un aprendizaje para la comprensión del problema para que los estudiantes tengan la oportunidad de resolver problemas.

Principales representantes

Piaget: Él habla de las etapas cognoscitivas del desarrollo de los niños. Las cuales van en secuencia de operaciones mentales, estas etapas van de las más simples a las más complejas.

Guilford: Él habla de las estructuras a la inteligencia, presentándonos tres tipos de estructuras: Pensamiento, Contenido y producto.

También establece dos tipos de pensamientos el cual explica que se diferencia en el convergente el cual se enfoca a la resolución de problemas, es reflexivo y se encamina más al método científico. Mientras que el pensamiento divergente es más creativo, intuitivo y se enfoca más en lo artístico

Gardner: Él habla de las inteligencias múltiples, es un concepto el cual identifica varios tipos de inteligencias y las divide en áreas, las cuales nosotros desarrollamos unas más que otras. Estas áreas a las que él hace referencia son: Inteligencia lingüística, inteligencia musical, inteligencia lógico matemática, inteligencia espacial, inteligencia naturista, inteligencia corporal o kinestésico, y la inteligencia intrapersonal.

Dewey: Él habla del pensamiento reflexivo, en este tipo de pensamiento se sitúa el mirar las múltiples posibilidades de resolución que puede tener un problema.

Bandura: Aprendizaje cognoscitivo social. Habla como influye el comportamiento, como medio de transmisión de aprendizaje, pues las acciones de observarlas despiertan un impulso instintivo de copiarlas (James). Pues los modos de comportamiento se aprenden de las situaciones sociales.

Objetivos que se plantea

- Adquirir habilidades de saber aprender y saber pensar.
- Aprender de forma significativa.
- Comprender, relacionar, aplicar y generar.
- Construir el conocimiento enraizándolo en la experiencia, generando nuevos conocimientos. (Argos y Ezquerria 1999)

Rol del estudiante

Las Teorías cognitivas dan lugar a un enfoque educativo basado en cómo el alumno conoce, concede especial importancia a las representaciones mentales, a los procesos de pensamiento, al modo de conocer o codificar la información y a las estrategias cognitivas de razonamiento y resolución de problemas.

- El estudiante es muy activo, posee sus preconceptos los cuales utiliza para aprender y solucionar problemas.
- En cada etapa de edad él va creando su propio conocimiento cognitivo a partir de lo que sabe, observa, lee y comprende.
- Utiliza mucho la observación y la práctica para comprender y aprender.
- Actitud, disposición y motivación para un aprendizaje. (Ausubel)
- Debe integrar sus conocimientos para la resolución de nuevos saberes, es decir, vincularlos a los nuevos conocimientos previos para crear una nueva información.

Rol del docente.

El profesor cuenta entre sus funciones con la de potenciar las habilidades y las estrategias cognitivas de los alumnos, a la vez que desarrolla mecanismos didácticos para adaptarlos a los esquemas mentales y conocimientos de los alumnos.

- Crear situaciones para un aprendizaje por medio de la práctica, haciendo el aprendizaje más significativo.
- Enseñar a su estudiante a aprender a aprender.
- Incrementar en los estudiantes la habilidad para explorar, aprender y generar estrategias meta cognitivas.
- Organizar y desarrollar experiencias didácticas que favorezcan el aprendizaje del estudiante.
- Promover estrategias, motivación a través de la experimentación logrando un aprendizaje significativo.

El perfil docente de la psicología cognitiva versa sobre las personas, las tareas y las estrategias. El conocimiento de las personas incluye cualquier conocimiento que uno puede tener respecto a qué son los seres humanos considerados como procesadores cognitivos. Incluye el conocimiento sobre uno mismo, sobre los otros y el conocimiento cognitivo en general, es decir, las propiedades universales de los procesos cognitivos humanos. El conocimiento sobre las tareas hace referencia al conocimiento sobre cómo la naturaleza y las demandas de las tareas influyen sobre su ejecución y sin relativa dificultad.

Criterios e instrumentos de evaluación

La evaluación se plantea desde una perspectiva cualitativa para el proceso (formativa) y cuantitativa para el producto (sumativa). Es absolutamente necesaria una evaluación inicial de los conceptos previos y las destrezas básicas. Entre los instrumentos se pueden mencionar toda una variedad de técnicas y herramientas que permiten calibrar las habilidades de pensamiento y razonamiento de los alumnos y no sólo el grado de conocimiento o contenidos: ensayos, monografías, mapas conceptuales, aplicación, análisis/síntesis, etc.

- Por medio de la retroalimentación el estudiante va complementando su estructura mental de conceptos y fortaleciendo su aprendizaje.
- La generación de esquemas o mapas mentales en donde evidencie la comprensión del tema visto.
- Aquellas tendencias dirigidas a la medición y observación de conductas y desempeños intelectuales (Gómez y Espejo 1998).
- Aquellas tendencias en los mecanismos y factores relacionados con el desarrollo del pensamiento.
- La forma en que los sujetos representan y procesan mentalmente la información, a través de "la percepción, la memoria, la resolución de problemas y la toma de decisiones".

1.5.2 Teorías constructivistas

La concepción constructivista, como marco explicativo, parte de la consideración socializadora de la educación escolar, donde los profesores como cualquier profesional cuyo desempeño deba contar con la reflexión sobre lo que hace y por qué lo hace, necesita recurrir a determinados referentes que guíen, fundamenten y justifiquen su actuación (Coll y Sole, 1997).

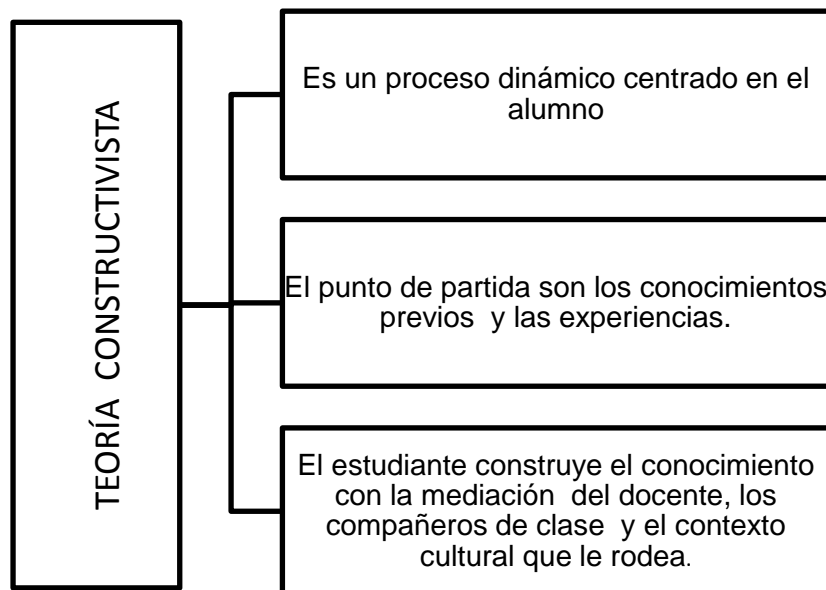
El constructivismo, como un modelo de aplicación en las nuevas tendencias educativas, tiene sus fundamentos en las investigaciones de Jean Piaget, Vigotsky y Ausubel cuyos enfoques se centran en la mejora de la educación en la enseñanza y el aprendizaje donde la función del docente es un sujeto activo, mediador y facilitador que permite el conocimiento compartido, el aprendizaje cooperativo que le permite al individuo generar una construcción progresiva de significados (García, 2004).

El aprendizaje humano es una actividad que el sujeto realiza a través de su experiencia con el entorno. La tarea del profesor consiste en crear situaciones de aprendizaje para el alumno construya el conocimiento a través de la actividad

Se asocia a aprendizaje por descubrimiento

Principios del constructivismo

- El sujeto construye el conocimiento de manera activa, interactuando con el objeto de estudio.
- El nuevo conocimiento adquiere significado cuando se relaciona con el conocimiento previo.
- El contexto social y cultural de la persona influye en la construcción del significado.
- Aprender implica participar de forma activa y reflexiva.



Autores relevantes

Piaget, plantea que el aprendizaje es evolutivo

Vigotsky, afirma que el aprendizaje está condicionado por la sociedad en la que nacemos y nos desarrollamos

Ausubel, habla sobre el aprendizaje significativo

Objetivos educativos que plantea

- Aprender a aprender. Rogers afirma que “el aprendizaje social más útil en el mundo es el aprendizaje del proceso de aprendizaje, que significa adquirir una actitud continua de apertura frente a las experiencias e incorporar a sí mismo el proceso de cambio”.
- Aprender a partir de ejemplos.
- Solucionar problemas y situaciones a partir de casos reales.
- La capacidad de identificar la información relevante para un problema dado, interpretarla, clasificarla en forma útil, buscar relaciones entre la información nueva y la adquirida previamente (Bruner 1988).
- Enfatizar el desarrollo de actividades en grupo para facilitar la negociación social del conocimiento.
- Lograr que el aprendizaje de los estudiantes sea activo, mediante la participación de ellos, de manera constante, en actividades de contexto.
- Ambientar creativa e innovadoramente el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Favorecer el desarrollo de los procesos cognitivos y creativos, para que en su vida profesional el estudiante se desarrolle con autonomía e independencia.
- Lograr que el estudiante confronte las teorías con los hechos, es decir obtener que este interactúe con su entorno.
- Los sujetos son responsables de su propio aprendizaje porque, activamente, construyen significados.
- Los aprendizajes son el resultado de la experiencia directa con el objeto de conocimiento.
- Los contenidos deben ser adecuados a los procesos de aprendizaje del sujeto.
- Los conocimientos previos del estudiante son importantes porque influyen en la construcción de nuevos conocimientos.
- Para aprender, hay que encontrar sentido al objeto de conocimiento establecer relaciones entre los conceptos involucrados.

- Del contexto y la forma de reflexionar sobre los conocimientos, resultan lógicas diferentes de abordar las distintas disciplinas del curriculum.

Rol del estudiante

- Autónomo. Para ello es conveniente diseñar actividades en las que el alumno pueda aprender a investigar de manera autónoma y ponga en práctica el aprendizaje por descubrimiento.
- Activo. Piaget (1978) que el aprendizaje es un proceso activo en el que el alumno tienen que buscar soluciones. Es importante que el alumno participe en actividades.
- Desarrolla su creatividad y actitud crítica. De ahí que haya que fomentar la reflexión y el pensamiento divergente.
- Es responsable de su propio proceso de aprendizaje.
- La experiencia previa del alumno es un remanente de gran valor. De ahí que su visión del mundo sea difícil de modificar.

Rol del docente

- Facilitador de situaciones en las que el alumno desarrolle actividades mentales constructivas.
- Orientador.
- Dinamizador.
- Debe conocer la individualidad cognitiva de cada estudiante para guiarle en el proceso.
- Participar activamente en las actividades propuestas.
- Proponer ideas.
- Defender sus ideas.
- Vincular sus ideas y la de los demás.

Criterios e instrumentos de evaluación

- No dispone de estrategias claras para evaluar si efectivamente se han logrado los objetivos propuestos Andrés Núñez (2000).
- La evaluación que propone esta teoría del aprendizaje es formativa. Para ilustrarlo me gustaría citar a Papert (1981) que considera el error como fuente del aprendizaje. Esta evaluación formativa debe de realizarse a partir de actividades basadas en el estudio de

casos, en situaciones reales, en la resolución de problemas. Otras herramientas de evaluación son los resúmenes, síntesis, mapas conceptuales, intervenciones en debates, etc.

- Los estudiantes desarrollan habilidades de autoevaluación y evaluación de compañeros

CAPÍTULO II

2. ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

OBJETIVOS:

- Reconocer la necesidad sentida de mejorar la tarea educativa a través del uso y manejo de estrategias de enseñanza y aprendizaje en el aula.
- Conocer estrategias de enseñanza y aprendizaje para mejorar aprendizaje escolar en los estudiantes de bachillerato.
- Analizar las diferentes estrategias de enseñanza promotoras de aprendizajes significativos y su aplicabilidad en el contexto educativo.
- Incorporar las estrategias en la macro y micro planificación, relacionando con los aspectos socio cognitivo, socio afectivo y didáctico.
- Aplicar estrategias para fomentar y desarrollar el pensamiento crítico, la comprensión lectora complementando con el uso de las tecnologías para realizar un proceso de enseñanza-aprendizaje efectivo y de calidad.

CONTENIDOS:

- 2.1 ¿Qué son las estrategias educativas?
- 2.3 Estrategias de aprendizaje y estrategias de enseñanza
 - 2.3.1 ¿Qué son las estrategias de aprendizaje?
 - 2.3.2 Tipos de estrategias de aprendizaje
 - 2.3.3 ¿Qué son las estrategias de enseñanza?
 - 2.3.4 Tipos de estrategias de enseñanza
- 2.3 Estrategias didácticas para fomentar el pensamiento crítico en el aula
- 2.6 Estrategias apoyadas en las tecnologías
- 2.7 Estrategias para mejorar la comprensión lectora

ACTIVIDADES:

- Realizar una evaluación diagnóstica sobre la temática.
- Formar grupos de trabajo de 3 persona.
- Leer y analizar la información dentro de cada grupo.
- Establecer diferencias entre estrategias educativas, de aprendizaje y de enseñanza.
- Identificar los tipos de estrategias.
- Conocer estrategias para desarrollar el pensamiento crítico.
- Conocer estrategias para mejorar la comprensión lectora.
- Conocer estrategias de didácticas para integrar curricularmente las TIC en la enseñanza y el aprendizaje.
- Realizar la plenaria para exponer los trabajos realizados.
- Priorizar estrategias aplicables al nivel de bachillerato.
- Elaborar las memorias del módulo.

2.1 ¿Qué son las estrategias educativas?

Son un conjunto de procedimientos dirigidos a un objetivo determinado, en el campo educativo el objetivo es alcanzar el aprendizaje significativo. Es consiente e intencional. Requiere planificación y control de la ejecución. Selecciona recursos y técnicas. Las estrategias pueden ser de enseñanza y de aprendizaje.

2.2 Estrategias de aprendizaje y de enseñanza

2.2.1 ¿Qué son las estrategias de aprendizaje?

Son procedimientos (conjunto de acciones) que un alumno adquiere y emplea de forma intencional para aprender significativamente y solucionar problemas y demandas académicas.

Es el proceso mediante el cual un sujeto adquiere destrezas o habilidades prácticas, incorpora contenidos informativos, o adopta nuevas estrategias de conocimiento y/o acción (Delclaux, 2003).

Se denomina **aprendizaje** al proceso de adquirir conocimientos, habilidades, valores etc... Posibilitando la enseñanza o la experiencia. El proceso fundamental es la imitación.

El aprendizaje se define como el cambio de la conducta de una persona a partir de una experiencia. Podemos definirlo también como la consecuencia de aprender a aprender.

Por medio del aprendizaje, se producen los cambios de comprensión interna de la situación y su significado (Ballesteros, 2003, p. 14).

Es el desarrollo de competencias para la solución de problemas mediante la adquisición y asimilación de conceptos, habilidades y destrezas. Los valores y actitudes adquieren una gran importancia en la formación del ser humano. Las nuevas estructuras y actitudes, desarrolladas por la asimilación, reflexión e interiorización, permiten valorar y profundizar las distintas situaciones vitales en las que tiene que tomar una opción personal (Ballesteros, 2004).

Son procedimientos (conjunto de pasos, operaciones o habilidades) que un alumno adquiere y emplea en forma consciente, controlada e intencional como instrumentos flexibles para aprender significativamente y solucionar problemas y demandas académicas (Díaz-Barriga y Hernández, 2003).

Se puede decir también que es el proceso por el cual el alumno elige, observa, piensa y aplica los procedimientos a elegir para conseguir un fin. Para que una estrategia se produzca se requiere de un listado o planificación de técnicas dirigidas a un objetivo. Pensando en dicho objetivo trataremos de amoldarlo a las situaciones especiales de cada alumno, situación etc.

Es interesante observar la similitud entre las técnicas de estudio y las estrategias de aprendizaje, sin embargo son cosas distintas.

Las estrategias de aprendizaje son las encargadas de guiar, de ayudar ,de establecer el modo de aprender, y las técnicas de estudio son las encargadas de realizar estas estrategias mediante procedimientos concretos para cada una. Estas deben de completarse de una forma lo más individual posible para ajustarnos a cada caso de cada alumno. Valorando sobretodo su propia expresión de aprendizaje unida a las nuevas técnicas y estrategias que irá aprendiendo de las que ya poseía. El esfuerzo como siempre será determinante por ambas partes.

Características de procedimiento de las estrategias de aprendizaje:

Cuando realizamos el proceso de aprendizaje es esencial ver cada progreso de cada alumno, en dicho progreso podemos ver no sólo los resultados sino como los está consiguiendo, o sea el "durante". Cuando un alumno emplea una estrategia es cuando es capaz de ajustar su comportamiento a una actividad. Entonces, para que una actividad de un alumno sea considerada como estrategia se deben de cumplir:

- Que el alumno realice una reflexión sobre la tarea.
- Que el alumno planifique y sepa lo que va a hacer (el alumno debe de tener una serie de recursos previos)
- Sea capaz de realizarla
- Evalúe su actuación
- Tenga mayor conocimiento una vez acabada para que pueda volver a utilizar esta estrategia.
- Las estrategias de aprendizaje deberán ser evaluadas lógicamente por el profesor y valorará su forma autónoma que tiene el alumno de realizarla.

2.2.2 Tipos de estrategias de aprendizaje

Según Weintein y Mayen (1986) Se conocen cinco tipos de estrategias de aprendizaje en el ámbito de la educación. Las tres primeras ayudan a los alumnos a crear y organizar las materias para que les resulte más sencillo su proceso de aprendizaje, la cuarta sirve para controlar la actividad cognitiva del alumno para conducir su aprendizaje, y la última es el apoyo de las técnicas para que se produzcan de la mejor manera. Estos son:

Estrategias de ensayo

Este tipo de estrategia se basa principalmente en la repetición de los contenidos ya sea escrito o hablado. Es una técnica efectiva que permite utilizar la táctica de la repetición como base de recordatorio. Tenemos que leer en voz alta, copiar material, tomar apuntes, subrayar, etc.

Estrategias de elaboración

Este tipo de estrategia se basa en crear uniones entre lo nuevo y lo familiar, por ejemplo : resumir, tomar notas libres, responder preguntas, describir como se relaciona la información.

Estrategias de organización

Este tipo de estrategia se basa en una serie de modos de actuación que consisten en agrupar la información para que sea más sencilla estudiarla y comprenderla. El aprendizaje en esta estrategia es muy efectivo porque con las técnicas de : resumir textos, esquemas, subrayado , etc... podemos incurrir un aprendizaje más duradero no sólo en la parte de estudio sino en la parte de la comprensión.

Estrategias de comprensión

Este tipo de estrategia se basa en lograr seguir la pista de la estrategia que se está usando y del éxito logrado por ellas y adaptarla a la conducta. La comprensión es la base del estudio. Supervisan la acción y el pensamiento del alumno y se caracterizan por el alto nivel de conciencia que requiere.

Entre ellas están la planificación, la regulación y evaluación final. Los alumnos deben de ser capaces de dirigir su conducta hacia el objetivo del aprendizaje utilizando todo el arsenal de estrategias de comprensión. Por ejemplo descomponer la tarea en pasos sucesivos, seleccionar los conocimientos previos, formularles preguntas. Buscar nuevas estrategias en caso de que no funcionen las anteriores. Añadir nuevas fórmulas a las ya conocidas, innovar.

Estrategias de apoyo

Este tipo de estrategia se basa en mejorar la eficacia de las estrategias de aprendizaje, mejorando las condiciones en las que se van produciendo. Estableciendo la motivación, enfocando la atención y la concentración, manejar el tiempo etc... Observando también que tipo de fórmulas no nos funcionarían con determinados entornos de estudio. El esfuerzo del alumno junto con la dedicación de su profesor serán esenciales para su desarrollo.

Las estrategias de aprendizaje de manera global

De una manera muy amplia realmente ¿ qué son las estrategias de aprendizaje ?.Son procedimientos que incluyen técnicas, operaciones y actividades que buscan el "aprender a aprender". Las estrategias de aprendizaje pueden clasificarse en tres grandes grupos : dominio del conocimiento al que se aplican, del tipo de aprendizaje que favorecen, de su finalidad, del tipo de técnicas particulares que conjuntan .Algunas de las estrategias de aprendizaje que el profesor puede ampliar tenemos :

- las estrategias preinstruccionales: son estrategias que preparan al estudiante en que y como va a aprender, explicando las diferentes formas y el contenido.
- las estrategias coinstruccionales: apoya a los contenidos de la enseñanza, aporta informaciones como detección de la información principal, la conceptualización, limitación, etc.
- las estrategias posinstruccionales: se realizan después del contenido que se ha aprendido y permiten al alumno formar una visión general.
- Las estrategias de recuperación generan y mejoran la búsqueda de información que hemos almacenado
- Las estrategias previas a la lectura establecen los órdenes a seguir antes de comparecer ante un tema, motivando a leer a el alumno
- Las estrategias después de la lectura pueden ser resúmenes, preguntas, etc.
- Las estrategias de evaluación son una tarea necesaria y es la que controla el proceso de reflexión sobre la enseñanza y debe ser parte de ella.

Estrategias del aprendizaje colaborativo

¿Qué es el aprendizaje colaborativo?

Es la actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, se siguen instrucciones del profesor y se aprende a través de la colaboración de todos, una de las ventajas sobre el aprendizaje tradicional es que se aprende más, se recuerda por más tiempo, se desarrollan habilidades de razonamiento superior y pensamiento crítico, los alumnos se sienten más valorados y confiados.

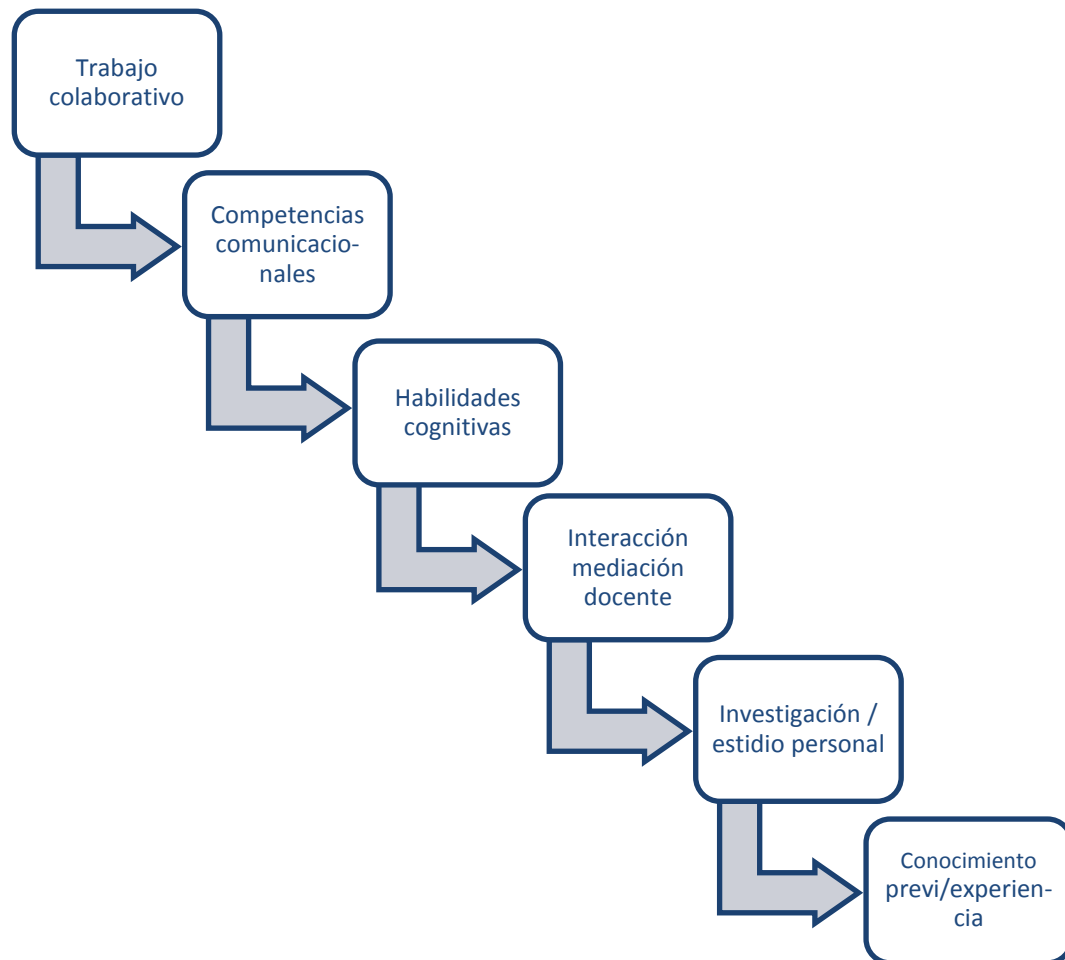
El aprendizaje colaborativo representa una teoría y un conjunto de estrategias metodológicas que surgen del nuevo enfoque de la educación, donde el trabajo cooperativo en grupo es un componente esencial en las actividades de enseñanza-aprendizaje. Más que una técnica, el aprendizaje colaborativo es considerado una filosofía de interacción y una forma de trabajo que implica, tanto el desarrollo de conocimientos y habilidades individuales como el desarrollo de una actitud positiva de interdependencia y respeto a las contribuciones.

Está fundamentado en la teoría constructivista, el conocimiento es descubierto por los alumnos, reconstruido mediante los conceptos que puedan relacionarse y expandido a través de nuevas experiencias de aprendizaje. Enfatiza la participación activa del estudiante en el proceso porque el aprendizaje surge de transacciones entre los alumnos y entre el profesor, Para obtener éxito del aprendizaje colaborativo se necesita contemplar diferentes factores, entre los cuales se encuentra la interacción entre los miembros del grupo, una meta compartida y entendida, respeto mutuo y confianza, múltiples formas de representación, creación y manipulación de espacios compartidos, comunicación continua, ambientes formales o informales, líneas claras de responsabilidad. (Kaye, 1993). La base del trabajo colaborativo es la cooperación y es por ello que frecuentemente se solapan los términos de aprendizaje colaborativo y aprendizaje cooperativo. (Panitz, 1998).

Objetivos:

- Lograr la experticia en el contenido.
- Desarrollar habilidades de trabajo en equipo.
- Forma de trabajo:
- Compartir metas, recursos, logros
- Entender el rol de cada integrante
- El éxito de uno es el éxito de todos.

Estrategias para formar un estudiante crítico y reflexivo a través del aprendizaje colaborativo





Cooperación. Se busca la participación de todos los integrantes del grupo.

Responsabilidad. Se busca la responsabilidad individual en la tarea asignada a cada quien. Todos deben comprender la tarea de los demás integrantes.

La suma del todo (trabajo) es mayor que la suma de las partes (tareas realizadas individualmente).

Comunicación.. Compartir materiales, información importante. Ayuda mutua en forma eficiente y efectiva.

Ofrecer retroalimentación para mejorar el desempeño futuro. Analizar las conclusiones y reflexiones de cada uno para lograr pensamientos y resultados de mayor calidad.

Trabajo en Equipo. Aprender a resolver juntos los problemas.

Desarrollar habilidades ◦ Liderazgo ◦ Comunicación ◦ Confianza ◦ Toma de decisiones ◦ Solución de conflictos.

Autoevaluación. Evalúan la utilidad de las acciones del equipo.

Establecen las metas Evalúan periódicamente sus actividades

Identifican los cambios que deben realizarse para mejorar el trabajo futuro.

¿Por qué se aprende?. Representa oportunidades para intercambiar ideas, con varias personas, en un intercambio libre, no competitivo y estimulante.

Se desarrollan habilidades sociales y de trabajo en equipo.

Incluye razonamiento de alto nivel a través de actividades de aprendizaje: solución de problemas, análisis, comprobación de la comprensión, construcción de diagramas de flujo, estimaciones, paráfrasis, organización de información, etc.

¿Cómo se forman los grupos?. Hay que tener en cuenta:

El tamaño de los equipos

La duración.

La forma de asignación de los estudiantes a los equipos.

Fuentes de decisión: el docente, el estudiante, el azar.

Deben ser heterogéneos

Rol del profesor.

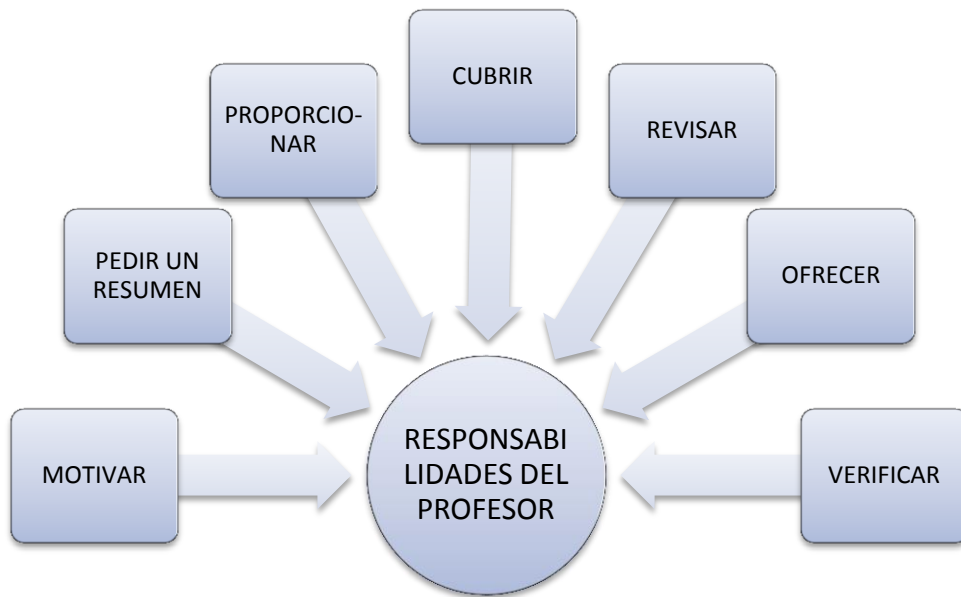
Balancear la exposición con actividades.

El profesor es un colega, un coinvestigador.

El profesor se mueve entre los equipos.

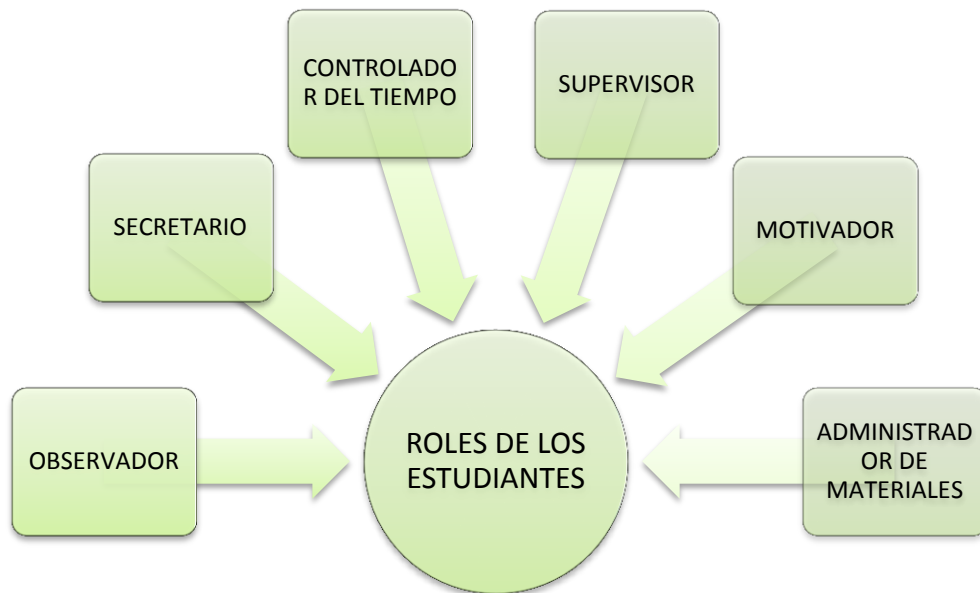
Utiliza un registro formal de las observaciones de actividades de los equipos.

Guía a los estudiantes a través del proceso.



- Motivar. Despertar la atención antes de introducir un concepto o habilidad. Ejemplo: pedir a los estudiantes que expliquen un escenario, compartir respuestas relacionadas, utilizar estímulo visual o auditivo, adivinar preguntas que son contestadas al final de la sesión, etc.
- Proporcionar. Una experiencia concreta antes de iniciar la explicación de una idea abstracta o procedimiento. Ejemplo: demostración, video, objetos físicos, análisis de datos, registro de observaciones, inferencias sobre lo que es correcto o no , lo que es eficaz o no, etc.
- Verificar La comprensión y que se escuche activamente durante las explicaciones y demostraciones. Ejemplo: pedir el parafraseo, preguntas, demostraciones, completar frases alusivas, encontrar errores internos, generar ejemplos, buscar evidencias, etc.
- Ofrecer. Oportunidad para reflexionar o practicar la nueva información, conceptos o habilidades. Ejemplo: Construcción de argumentos, resúmenes, análisis de datos, realizar críticas, explicar eventos, denotar acuerdo o desacuerdo, resolver problemas.
- Revisar. El material antes del examen con los estudiantes. Ejemplo: pedir a los estudiantes que hagan preguntas de examen, se especialicen en el tema y se pregunten mutuamente, realizar un repaso, elaborar resúmenes de información relevante para usar en el examen.

- Cubrir. Eficientemente la información textual de manera extensa. □Ejemplo: Realizar lecturas presentando resúmenes que contengan respuestas que los demás puedan completar.
- Pedir un resumen. Después del examen, para asegurarse que han aprendido de su examen o proyecto. Ejemplo: Dirigir sesiones de repaso después del examen y motivar a los alumnos a la ayuda mutua en la comprensión de respuestas alternativas.



Supervisor. Monitorea a los miembros del equipo en la comprensión del tema. Detiene el trabajo cuando alguien requiere aclarar dudas. Ejemplo: “¿Todos de acuerdo?”, “¿esta es la respuesta correcta?”, “¿estamos haciendo diferencia entre estas dos categorías?”

Motivador. Se asegura de que todos tengan la oportunidad de participar en el trabajo. Elogia a los miembros por sus intervenciones □No desestima ninguna intervención y las orienta a mejorar. Ejemplo: “es una idea interesante, ¿puedes pensar otra?”, “gracias por tu aporte”, etc,

Administrador de materiales. Provee y organiza el material necesario para las tareas y proyectos. Es responsable de dar apoyo logístico al equipo de trabajo en todo momento Ejemplo: “¿alguien necesita un proyector?”, “los materiales están aquí por si los necesitan.”

Observador. Monitorea y registra el comportamiento del grupo sobre la base de la lista de comportamientos acordados. Emite observaciones sobre el comportamiento. Ejemplo: “El nivel de tensión disminuyó”, “es un buen tema, ¿podemos verlo la próxima sesión?”

Secretario. Toma nota durante las sesiones de grupo y prepara una presentación para toda la clase. Realiza una síntesis del trabajo y coteja con el grupo sus resultados. Ejemplo: “¿debemos decirlo de esta forma?”, “les voy a leer otra vez esto, para asegurarnos de que tengo todos los puntos”.

Controlador del tiempo. Monitorea el progreso y eficiencia del grupo. Coteja la agenda y metas con el tiempo dedicado a la actividad. Ejemplo: “¿Retomemos el punto central”, “considero que debemos pasar al siguiente punto”, “tenemos tres minutos para terminar el trabajo”, etc.

Preparación para el aprendizaje colaborativo:

1. Tomar decisiones antes de dar instrucciones. (Objetivos, tamaño de equipos, método, etc.)
2. Explicar la actividad, criterios para evaluar, comportamientos esperados
3. Supervisar e intervenir (a cada equipo y para mejorar el trabajo)
4. Evaluar (calidad y cantidad de trabajo realizado)

10 mitos sobre el Aprendizaje Colaborativo

1. La exposición es una actividad tradicional y está prohibida en los salones de aprendizaje colaborativo.
2. Las actividades en equipo toman mucho tiempo y no se alcanza a cubrir todo el programa.
3. No hay suficiente tiempo en la clase para actividades de A.C. (Recuerda que algunas de ellas llevan sólo minutos)
4. Algunos alumnos no trabajan ni contribuyen. (Se puede pedir a uno de ellos al azar, que resuma para todo el grupo).

5. En A.C. Los estudiantes aprenden con poca participación del profesor. (El rol del docente es siempre importante).
6. Significa menos trabajo para el profesor. (Al contrario, requiere de habilidad y amplia preparación).
7. Los profesores no realizan su trabajo si los estudiantes aprenden por si mismos. (El rol del docente es crear el ambiente y que los estudiantes descubran conocimientos a través de la interacción).
8. Los profesores deben cambiar todo el curso para utilizar . (Sólo deben cambiar su rol y proveer recursos)
9. Los profesores pierden el control al usar. (No hay que probar a los alumnos el conocimiento y control que se tiene).
10. Los estudiantes sólo socializan en , no aprenden. (Si las actividades son emocionantes e interactivas, aprenden).

Aprendizaje cooperativo

Es interesante pensar que lo mejor es que el alumno pueda individualizarse y que trabaje a su propio ritmo. Pero es necesario promover la colaboración y el trabajo en grupo, ya que establece un enriquecedor modo de descubrimiento a la vez de relacionarse con los demás, esto hace que aprendan en equipo. En cierto modo se sienten más motivados, aumenta su autoestima y aprenden técnicas sociales de grupo.

Cuando se evalúa de manera individual se evalúa con pruebas basadas en un criterio individual y realizando esto estamos ignorando a los demás alumnos en lo que a aprender en grupo se refiere. Si se coopera en equipo se forman metas y logros que se materializan en logros en común lo que genera una complacencia entre amigos y al mismo tiempo una motivación de todo el grupo.

Situaciones de aprendizaje, la competitividad

Una de las situaciones que se producen en los procesos de aprendizaje son la competitividad. La enseñanza cuando es trabajada en situaciones individuales en el sentido de que el alumno trabaje con independencia y a su ritmo es una de las mejores formas, pero es muy difícil individualizar cada caso cuando estamos en multitud de alumnos. Cuando se trabaja en situaciones individuales no hay metas comunes sino las propias metas de cada alumno. En situaciones competitivas es todo lo contrario ya que entramos en objetivos que los demás alumnos también persiguen en los exámenes (o pruebas de todo tipo). A medida que los alumnos son comparados el número de recompensas depende el número de recompensas repartidos entre los demás estudiantes. El trabajo en equipo es muy bueno y obtiene beneficios en los resultados del estudiante, ya que obtenemos cualidades como son:

- La obligación
- La ayuda
- La comunicación
- La competitividad
- La cooperación

Aunque el grupo de aprendizaje es un factor importante y en muchos casos muy bueno, muchas son las quejas que dicen que las instituciones prefieren una atención individualizada a los grupos numerosos, alegando que los contenidos no se respetan o que pueden encontrar diferentes contenidos que no son de la materia, etc.

2.2.3 ¿Qué son las estrategias de enseñanza?

Son procedimientos, experiencias o condiciones que el maestro crea y promueve para favorecer el aprendizaje significativo del alumno. Para el maestro las estrategias son la guía de las acciones que hay que seguir para desarrollar habilidades de aprendizaje en los estudiantes.

Es también la acción y efecto de enseñar, instruir con reglas y preceptos, formado por el conjunto de conocimientos e ideas que se enseñan a alguien. La enseñanza implica la interacción el docente y el estudiante y el objeto es el conocimiento.



Estrategias de enseñanza

Resúmenes Síntesis y abstracción de la información relevante de un discurso oral y escrito. Enfatizan conceptos clave, principios y argumento central.

Organizadores Previos Información de tipo introductorio y contextual. Tienden un puente cognitivo entre la información nueva y la previa.

Ilustraciones Representaciones visuales de objetos o situaciones sobre una teoría o tema específico (fotografías, dibujos, dramatizaciones, etcétera).

Organizadores Gráficos Representaciones visuales de conceptos, explicaciones o patrones de información (cuadros sinópticos, esquemas, etcétera).

Analogías Proposiciones que indican que una cosa o evento (concreto y familiar) es semejante a otro (desconocido y abstracto o complejo).

Preguntas Intercaladas Preguntas insertadas en la situación de enseñanza o en un texto. Mantienen la atención y favorecen la práctica, la retención y la obtención de información relevante.

Señalizaciones Señalamientos que se hacen en un texto o en la situación de enseñanza para enfatizar u organizar elementos relevantes del contenido por aprender.

Mapas y Redes Conceptuales Representaciones gráficas de esquemas de conocimientos (indican conceptos, proposiciones y explicaciones).

Estrategias de enseñanza según el momento de uso

Las Estrategias Preinstruccionales. Preparan y alertan al estudiante en relación con qué y cómo va a aprender; esencialmente tratan de incidir en la activación o la generación de conocimientos y experiencias previas pertinentes. Son usadas para ubicar al aprendiz en el contexto conceptual apropiado y para que genere expectativas adecuadas. Objetivos y los Organizadores Previos.

Las Estrategias Coinstruccionales. Apoyan los contenidos curriculares durante el proceso mismo de enseñanza – aprendizaje. Permiten que el aprendiz: Mejore la atención Detecte la información principal, Logre una mejor codificación y conceptualización de los contenidos de aprendizaje, y Organice, estructure e interrelacione las ideas importantes. Ilustraciones, redes y mapas conceptuales, analogías.

Las Estrategias Posinstruccionales. Se presentan al término Permiten al alumno formar una visión sintética, integradora e incluso crítica del material. Le permiten valorar su propio aprendizaje. Resúmenes finales, organizadores gráficos (cuadros sinópticos simples y de doble columna), redes y mapas conceptuales

Estrategias de enseñanza verbales

Existen diversas formas de enseñar por medio de la exposición verbal.

ESTRATEGIA	UTILIDAD
<i>Lectura dirigida reflexiva</i>	Permite la realización de previsiones durante la lectura para desarrollar la comprensión
<i>Aprendizaje cooperativo</i>	Permite la participación y la interdependencia en las tareas de aprendizaje, organizadamente y con eficacia
<i>El debate</i>	Permite el desarrollo de la participación de equipos en la discusión por pequeños o grandes grupos
<i>La conferencia (charla)</i>	La ventaja de un especialista externo a la escuela aporta el punto de vista realista y la experiencia concreta, de manera de aportar a las preguntas de los estudiantes datos empíricos
<i>La definición de problemas</i>	Además de ayudar a su resolución, aporta al desarrollo de la creatividad, la capacidad entrópica y crítica
<i>La escritura dirigida</i>	Ejercita aspectos de redacción, formales y de organización de las ideas
<i>La explicación oral</i>	Exige que los estudiantes justifiquen su razonamiento y lo expongan oralmente
<i>La clase expositiva</i>	El alumno debe tomar notas
<i>La memorización</i>	Permite el recuerdo de datos para usarlos en situación

2.3 Estrategias didácticas para fomentar el pensamiento crítico en el aula

El pensamiento crítico se concibe como la habilidad de pensar de forma correcta, adecuada y aplicando todas las potencialidades del ser humano, para analizar la realidad

El pensamiento crítico es ese modo de pensar sobre cualquier tema, contenido o problema en el cual el pensante mejora la calidad de su pensamiento al apoderarse de las estructuras inherentes del acto de pensar y a someterlas a estándares intelectuales

Estrategias didácticas aplicables al aula

La enunciación de estrategias aplicables en el aula ocupa un papel fundamental en el proceso de enseñanza- aprendizaje

Estrategia 1: análisis de textos y noticias

Objetivo

Reflexionar en torno a la forma como se puede acceder a la realidad a través de los medios de comunicación, analizando la información que ellos publican.

Descripción

Somos testigos de la realidad de nuestro entorno inmediato, del medio en el cual vivimos, pero hay otra realidad: la departamental, nacional, internacional, a la cual sólo podemos llegar a través de los medios de comunicación: la radio, televisión, medios impresos y digitales. ¿Podemos confiar en esta información? ¿Son los medios de comunicación un elemento confiable para acceder al conocimiento de esa realidad?

Se propone entonces una estrategia basada en los siguientes pasos:

Etapas:

1. **Clasificación de la noticia:** ¿a qué sector de la sociedad, a qué grupo especial de personas hace referencia? Describir en términos propios qué es lo que dice y quién lo dice.
2. **La intención del autor y el impacto real:** ¿cuál es la intención del autor al escribir ese texto: informar, cuestionar, etc.?, y ¿cuál es el impacto real del texto o de la información en la sociedad? ¿De qué manera es recibida la información?, ¿qué sentimientos genera en las personas? ¿Qué gestos y/o expresiones faciales tienen las personas cuando reciben la información?.
3. **Conocimiento de términos:** es importante comprender muy bien el significado de los términos que hacen parte de un texto para acceder con mayor facilidad al significado total. Redactar una lista de términos desconocidos, buscar la definición y adaptarla de acuerdo con el contexto.

4. **Estructura de los argumentos:** buscar en la noticia o en la información recibida la premisa principal y las conclusiones que se derivan de esa premisa, ¿Existe una relación lógica? ¿La estructura del argumento es adecuada? ¿Las conclusiones se desprenden de la idea principal?
5. **Validez del texto:** verificar la validez de la información a la luz de otras fuentes que permitan realizar tal verificación. ¿Es verdad lo que dice el texto? ¿Qué evidencias lo apoyan? En este punto, si no es posible realizar una verificación de primera mano, se puede contactar a personas del lugar, realizar un intercambio cultural que permita confirmar la información recibida a través de los medios de comunicación.
6. **Explicación:** con términos propios explicar adecuadamente la información recibida, de tal manera que las otras personas puedan acceder a ella con mayor facilidad.
7. **Conclusiones:** ¿cuáles son las conclusiones que se pueden exponer después de estudiar esta información?.

Estrategia 2: los medios de comunicación

Esta estrategia está relacionada con la anterior y se puede implementar a través del trabajo reflexivo en torno a los programas televisivos o radiales.

Objetivo

Identificar creencias, valores o estereotipos divulgados por programas televisivos mediante el desarrollo un pensamiento crítico capaz de discernir y generar opciones para su vida.

Descripción

Los medios de comunicación actúan como agentes que refuerzan y divulgan determinadas creencias y valores tradicionales. En especial algunos formatos utilizados por los medios, como las telenovelas y los reality show actúan como reforzadores de estereotipos sociales.

Los medios de comunicación masivos al pertenecer a un determinado contexto social reflejan los estereotipos o imágenes propios del mismo.

El contexto social en el que están insertos los medios con sus cambios históricos, sociales y económicos incide en ellos. Y al mismo tiempo con los estereotipos divulgados inciden en el contexto circundante.

Por esta razón los medios actúan como un espejo (a veces ilusorio) que le devuelve una imagen al individuo sobre la realidad que vive.

Desarrollar un pensamiento crítico capaz de esclarecer y diferenciar los valores, creencias y en general los estereotipos que transmiten los medios, es fundamental para incrementar la autonomía y la capacidad reflexiva. (¿Cómo leer por ejemplo críticamente la web?)

Esta estrategia propone analizar algunos de los programas televisivos o radiales que presentan mayor ranking como una forma de generar procesos reflexivos en torno a lo que transmiten.

Etapas:

1. **Selección del programa:** para la selección es importante en primer lugar el tipo de audiencia del programa. Este debe ser de conocimiento, agrado e interés para los estudiantes.
2. **Planteamiento y encuadre:** se deben dar a conocer los criterios generales de análisis que se tendrán en cuenta para abordar el programa.
3. **Discusión:** se podrá utilizar alguna dinámica grupal que favorezca el diálogo y la discusión: el foro, la mesa redonda, el debate, el torbellino de ideas, etc. Como temas para la discusión se puede partir del análisis de tema, intención, finalidad o propósito del programa, personajes, trama, circunstancias y situaciones descritas en el mismo.
4. **Análisis de alguna acción particular:** implicaciones, causas consecuencias, casos similares, posibles explicaciones de lo sucedido.
5. **Aplicación:** lo analizado puede tener relación o aplicación a la situación particular y concreta de los estudiantes. Se pretende en esta etapa ampliar la visión del estudiante para identificar y comparar el contexto en el que vive.

Estrategia 3: profundización en torno a las sub-culturas y grupos sociales

Objetivo

Conocer la forma cómo influyen las sub-culturas y los grupos sociales en la vivencia juvenil.

Tomar consciencia de la existencia de las sub-culturas y grupos sociales presentes en el contexto particular.

Descripción

Se pretende con esta estrategia cubrir el otro lado de la realidad, aquella que no es plasmada en titulares de periódicos, ni en medios radiales ni televisivos: la realidad palpable, que todos los días encontramos en nuestro medio, en la calle: los jóvenes y su música, los amigos de la tecnología, el vocabulario que utilizan para comunicarse entre ellos, los apasionados por la moda, por algún deporte, etc. Todo aquello que hace parte esa realidad que cada uno crea, el mundo que de manera particular se habita y con el cual se interactúa.

Etapas:

1. **Cuál es el criterio que permite definirlos como grupo:** un género musical, la moda, una corriente política, la tecnología, etc.
2. **Su intención:** ¿qué es lo que ellos pretenden al ejercer esta actividad?, ¿qué buscan con ello?, ¿es algo que les sirve a ellos como personas y que les permite proyectarse a los demás?
3. **Su comunicación:** ¿qué léxico usan ellos, cómo se comunican, de que manera se visten, cómo influye lo que hacen en su vida diaria?
4. **Cosmovisión:** ¿cuál es su visión del mundo, de Dios, del hombre, del futuro, de la eternidad? ¿Existen rasgos comunes en estos aspectos?, ¿Cada uno de los grupos tiene su propia cosmovisión?
5. **Impacto:** ¿de qué manera los ven las otras personas?, ¿hay algún/ tipo de prevención en cuanto a ellos?, ¿cómo ayudan ellos a construir la sociedad?

Estrategia 4: análisis y solución de problemas

Objetivo

Fortalecer el pensamiento crítico a través del análisis a las situaciones problema que se presentan en diversos sectores de la sociedad y del planteamiento de posibles soluciones

Descripción

Nuestra realidad está compuesta por diversas situaciones, muchas de esas son situaciones problemáticas, dificultades que hacen parte también de nuestra vida, el estudiante que termina su bachillerato debe estar preparado para afrontar estas situaciones y salir victorioso de ellas, para

analizar con sentido crítico la problemática local, regional, nacional y mundial. Esta estrategia pretende desarrollar en el estudiante, dentro del pensamiento crítico, la capacidad para conocer, analizar y solucionar dificultades.

Etapas

1. **Detectar la situación problema:** a través de la observación de su realidad inmediata, de los medios de comunicación, el estudiante conoce una situación que genera ciertas dificultades en cualquier ámbito: cultural, político, económico, académico, religioso, etc.
2. **Acercamiento teórico:** acudiendo al pensamiento de los grandes hombres de la historia el estudiante indaga sobre esta situación: ¿este problema se había presentado antes?, ¿cuáles filósofos han reflexionado sobre esta situación?, ¿qué planteamientos hay?
3. **Origen del problema:** el estudiante dialoga con sus compañeros de grupo sobre el posible origen del problema, ¿por qué se da esta situación?, ¿cuál fue el elemento detonante?
4. **Posibles soluciones:** el grupo de estudiantes elabora una lista de posibles soluciones para esta dificultad y una lista de los pro y los contra de cada una de estas posibles soluciones.
5. **Debate:** se elabora una lista general de soluciones, y se distribuyen entre los equipos para ser defendidas y/o cuestionadas. Cada solución es analizada por dos equipos; uno la presenta como la mejor solución y otro la cuestiona desde diversos puntos de vista y busca su inviabilidad.
6. **Confrontación:** con una autoridad municipal en el tema se comparten las conclusiones del debate, las estrategias propuestas, los puntos a favor y en contra de cada una; la autoridad municipal puede ayudar a visualizar las posibilidades de aplicación de las soluciones propuestas.
7. **Conclusiones:** se elaboran las conclusiones necesarias sobre la posible aplicación de cada una de estas soluciones, se enuncian de forma clara y objetiva los pros y contras dilucidados durante el debate.
8. **Comunicado:** el grupo de estudiantes elabora un texto señalando/ enunciando los resultados del análisis y debate sobre las situaciones problemáticas y lo publica en los medios de comunicación institucionales, si es posible se da a conocer también a la personas implicadas en la situación.

Estrategia 5: influencia de las TIC en el desarrollo de la realidad

Objetivo

Buscar de qué manera están influyendo las redes virtuales en los diversos sectores de la sociedad: economía, política, academia, etc.

Descripción

No se puede negar que las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) tienen un papel fundamental en el desarrollo actual de la sociedad, de la realidad. son una muestra clara de que a través de las redes virtuales, de los espacios de interacción a través de la red donde confluyen millones de personas, se está creando una realidad paralela a la existente, este es otro punto importante para analizar.

Etapas:

1. **Identificación del espacio social:** nombre, dirección.
2. **Qué concepto de relación hay:** ¿por qué se busca establecer una relación a través de medios digitales, con qué criterio establezco mis relaciones?
3. **Impacto:** ¿qué impacto tienen estos espacios en la sociedad, qué generan? ¿Las vivencias que en ellos se generan tienen algún impacto positivo o negativo en la sociedad, en la persona?
4. **Vivencia de valores:** ¿de qué manera se viven los valores y principios a través de estos espacios?
5. **Cambio de hábitos:** las personas que participan en estos espacios, ¿cambian sus hábitos de vida cuando comienzan a hacer parte de ellos?
6. **Comparación:** estos espacios complementan la realidad de la cual ya participaba o genera otros elementos.

Estrategia 6: proceso de aprendizaje basado en el diálogo participativo

Objetivo

Generar procesos de escucha activa y construcción grupal del conocimiento, mediante la participación y el diálogo en torno a un tema determinado y siguiendo la metodología de preguntas secuenciales lideradas por el docente.

Descripción

Esta estrategia está basada, desde el punto de vista filosófico, en la mayéutica socrática, que consiste en emplear el diálogo para llegar al conocimiento. En forma grupal, se plantea el diálogo en torno a un tema particular que se postula en forma de pregunta. A partir de las respuestas se generan otras preguntas para profundizar cada vez más en el tema. El docente está atento a plantear las posibles contradicciones o imprecisiones para fomentar el análisis. El docente trata de que sean los mismos estudiantes los que caigan en la cuenta de sus propios errores, y no se teme a la discusión siempre que se logre llevar el hilo del discurso.

Etapas:

1. **Fijar metas y objetivos comunes:** el docente fija un tema que ha de ser de interés para el grupo y que ha de estar de acuerdo con el área abordada. Este tema es el punto de partida para generar disposición en el grupo y por tanto para tratarlo de forma activa y participativa.
2. **Hacer encuadre de la actividad:** se indican como básicas la escucha activa y la participación. Se sigue una misma línea de discusión (mantenerse en un marco común tratando de no salirse del tema), se hace la exposición breve de las ideas teniendo en cuenta la pregunta que se está discutiendo.
3. **Plantear la pregunta principal:** es la pregunta en torno a la cual girará la discusión. Ha de ser una pregunta motivadora, que genere el interés de los estudiantes.
4. **Generar otras preguntas:** se continúa con la metodología de pregunta cuidando de mantener el hilo de la reflexión y de ahondar en profundidad.
5. **Periódicamente resumir:** el resumen ayuda a hacer claridad sobre lo que se ha resuelto y sobre lo que aún falta por resolver; de este modo se mantiene viva la discusión y se logra avanzar en profundidad.

6. **Conclusiones:** de manera también grupal se sacan las conclusiones a las que se ha podido llegar y lo que aún quedaría como tema para una nueva sesión.
7. **Evaluación:** como etapa final es fundamental la evaluación. Se realiza con la misma metodología (el diálogo participativo). Sirve para madurar en la aplicación de la estrategia y fortalecer los elementos básicos que posibilitan el futuro éxito de esta actividad: la escucha activa, la participación clara y fundamentada, el mantener el hilo de la elaboración grupal.

El docente o quien lidera la actividad debe estar bien informado sobre el tipo de preguntas que va generando, ya que este aspecto es básico para garantizar la productividad de la actividad.

1- Preguntas conceptuales aclaratorias

Básicamente son preguntas que ayudan a profundizar más en un tópico determinado:

- ¿Por qué dice usted eso?
- ¿Qué quiere decir exactamente esto?
- ¿Puede darme un ejemplo?
- ¿Lo que usted quiere decir es.....o.....?

2- Preguntas para comprobar conjeturas o supuestos

Esto les replantea a los estudiantes las bases en las que se están apoyando; con esto se pretenden avances conceptuales.

- ¿Parece que usted está asumiendo que...?
- ¿Por favor explique por qué o cómo?
- ¿Cómo puede usted verificar sobre eso?
- ¿Qué pasaría si...?
- ¿Usted está de acuerdo o en desacuerdo con....?

3- Preguntas que exploran razones y evidencias

Se piden razones, pues con frecuencia los estudiantes utilizan apoyos que no han sido suficientemente pensados o soportes pobremente comprendidos para sus argumentos.

- ¿Por qué está sucediendo esto?

- ¿Cómo sabe usted esto?
- ¿Puede mostrarme?
- ¿Me puede dar un ejemplo de eso?
- ¿Por qué está pasando...?
- ¿Qué evidencia existe para apoyar lo que usted está diciendo?
- ¿Quién dijo eso?

4- Preguntas sobre puntos de vista y perspectivas

Para mostrar a los estudiantes que existen otros puntos de vista igualmente válidos.

- ¿De qué otras maneras alternativas se puede mirar esto?
- ¿Podría explicar por qué es esto necesario o beneficioso y a quién beneficia?
- ¿Cuál es la diferencia entre... y ...?
- ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de...?

5- Preguntas para comprobar implicaciones y consecuencias

Lo que se puede pronosticar o predecir. Se evalúan las consecuencias.

- ¿Y entonces qué pasaría?
- ¿De qué manera ... afecta ...?
- ¿En qué forma se conecta con lo que aprendimos antes?
- ¿Por qué es importante?
- ¿Qué está insinuando usted?
- ¿Por qué es mejor esta propuesta que aquella ...? ¿Por qué?

6- Preguntas sobre las preguntas

Relanzar las preguntas hacia los estudiantes o hacia las preguntas mismas.

- ¿Cómo respondería usted...?
- ¿Cuál era el punto de formular esta pregunta?
- ¿Por qué cree usted que formulé esa pregunta?
- ¿Qué quiere decir eso?
- ¿Cómo aplica en la vida diaria?

Estrategia 7: interpretación y expresión a partir de imágenes, símbolos o lenguaje no verbal

Objetivos

Estimular la capacidad para hacer lectura crítica y expresión de ideas, conceptos o sentimientos a partir de la comunicación visual.

Posibilitar la interpretación y generar la sensibilidad ante el lenguaje simbólico y no verbal.

Favorecer la toma de consciencia sobre la realidad que vive.

Descripción

La estrategia consiste fundamentalmente en la lectura y expresión a partir de las imágenes o del lenguaje no verbal. Un tema, una idea, un sentimiento e incluso un concepto teórico o filosófico puede expresarse por medio de un dibujo, de un símbolo o de una fotografía.

Para la lectura principalmente se utilizan fotografías teniendo en cuenta todos los aspectos que influyen en su significado: aquellos de carácter técnico que enriquecen la lectura (disposición de los objetos, iluminación, color), lugar, tiempo o fecha, personajes, gestos de lenguaje no verbal.

Para la expresión de sus ideas, conceptos o sentimientos se pueden utilizar tanto las fotografías como los dibujos y símbolos.

En ambos casos es muy importante la sensibilización ante lo que expresa la imagen, la situación que transmite, los sentimientos que genera, la reflexión y el compromiso al que invita.

En especial la fotografía da pie al análisis de las causas de los fenómenos, las consecuencias de los mismos, permite la reflexión, genera conclusiones e incluso compromisos a nivel personal o grupal.

Etapas:

1. **Selección:** esta labor la puede realizar en un inicio el docente pero luego lo pueden hacer también los estudiantes cuando conocen la metodología. Se puede realizar en forma individual o grupal. Las fotografías o símbolos se seleccionan de acuerdo al tema

sobre el cual se desea reflexionar. En el caso de la fotografía, esta debe impactar principalmente a quien la elige, generarle inquietud y reflexión. El símbolo elegido debe expresar un significado para quien lo toma.

2. **Significación:** una idea o concepto puede expresarse a través de una imagen, dibujo o símbolo. Para esto se reflexiona sobre el significado que a este pueda dársele.
3. **Estudio:** la fotografía o símbolo genera análisis y estudio de la situación, quien la elige debe indagar por el contexto, la situación y los fenómenos relacionados con dicha fotografía. Debe saber dar razón de la misma.
4. **Presentación:** se presenta a los demás la fotografía, el dibujo realizado o el símbolo escogido y se invita a la participación en torno al mismo.
5. **Exposición:** quien presenta el símbolo, imagen o fotografía, explica a los demás su significado y todas sus implicaciones.
6. **Participación:** nuevamente se genera la participación y los demás aportan otros puntos de vista o enriquecen aún más la reflexión.

3. Conclusiones

- Propiciar el desarrollo de un pensamiento crítico es labor esencial de todo docente en cualquier área o nivel académico en que se desempeñe.
- La comunicación y la reflexión van de la mano, ya que lo que se expresa se profundiza, y lo que se profundiza se aprovecha.
- En un aula de clase cada uno puede aportar sus puntos de vista y hacer parte de la construcción del saber.

2.4 Estrategias didácticas apoyadas en las tecnologías.

En los últimos veinte años, la tecnología ha reorganizado la forma en la que vivimos, nos comunicamos y aprendemos. Las necesidades de aprendizaje y las teorías que describen los principios y procesos de aprendizaje deben reflejar los ambientes sociales subyacentes. Vaill enfatiza que “el aprendizaje debe constituir una forma de ser un conjunto permanente de actitudes y acciones que los individuos y grupos emplean para tratar de mantenerse al corriente de eventos sorprendentes, novedosos, caóticos, inevitables, recurrentes...” (1996, p.42)

Las TICS han venido a revolucionar los procesos docentes:

- Enfatizando la enseñanza hacia el aprendizaje.
- El profesor deja de ser el dueño del conocimiento y se convierte en un Administrador de medios en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Se cambia el material impreso tradicional por material multimedia.
- La educación se hace más competitiva.
- El aula tradicional pasa a convertirse en un aula virtual.
- El participante pasa de ser un ente pasivo a un ente activo responsable de su propio aprendizaje.

Estrategias didácticas

Fases de construcción del conocimiento

- Estrategias para interactuar, activar conocimientos y generar expectativas
- Estrategias para mejorar la codificación de la información a aprender
- Estrategias para enlazar conocimientos previos con la nueva información
- Estrategias para organizar información nueva.

Fase de la permanencia de los conocimientos

- Estrategia para el logro de la permanencia de los conceptos
- Estrategias para la aplicación de conceptos.
- Estrategias de conservación y autoría

Fase de transferencia de los conocimientos

- Estrategias para el logro de la transferencia de lo aprendido
- Estrategias para la conformación de comunidades.

2.5 Estrategias para mejorar la comprensión lectora

¿Qué es la comprensión lectora?

La comprensión lectora es un ejercicio de razonamiento verbal que mide la capacidad de entendimiento y de crítica sobre el contenido de la lectura, mediante preguntas diversas de acuerdo al texto.

Comprender un texto no es develar el significado de cada una de las palabras ni siquiera de las frases, o de la estructura general del texto; sino más bien generar una representación mental del referente del texto, es decir, producir un escenario o modelo mental de un mundo real o hipotético en el cual el texto cobra sentido. Durante el transcurso de la comprensión el lector elabora y actualiza modelos mentales de modo continuo. Cooper (1990)

Estrategias para desarrollar la comprensión lectora.

Comprender para expresar leer, pensar y escribir, todos los días se está leyendo, sin embargo, el hecho de pensar y luego de escribir no son ejercicios que hagamos conscientemente en forma diaria .Es por ello que, a través de esta presentación, te propondremos el ejercicio de leer, pensar y escribir.

La forma de abordar la lectura se evidencia al momento de escribir. Si se escribe algo muy simple y general, lo más probable es que la reflexión de la lectura haya sido simple y general. Por el contrario, si se escribe una idea que nace de una reflexión y se fundamenta con la información extraída del texto y de los propios conocimientos, se estará dando cuenta de un proceso más profundo y reflexivo de lectura.

En torno a la lectura y al análisis de los textos, existen distintos niveles de pensamiento: nivel de nivel de nivel de pensamiento literal inferencial crítico estos niveles se activan a través de las preguntas y juicios que hace el lector.

Nivel de pensamiento literal se refiere a aquellas conductas que corresponden a la competencia de desempeño más básica en la comprensión de lectura. Las preguntas que activan el pensamiento literal son aquellas que exigen identificar información explícita en el texto, es decir, aquellas ideas o datos que están escritos textualmente y que se pueden reconocer durante la lectura.

Nivel de pensamiento inferencial se refiere a aquellas conductas que corresponden al segundo nivel de competencia de desempeño de la lectura, esto es, de mayor complejidad.

Para comprender un texto no sólo basta con extraer información explícita, sino también hay que considerar las ideas implícitas, es decir, aquellas ideas que no fueron expresadas literalmente, pero que pueden inferirse. Inferir es sacar una conclusión a partir de una proposición. Para ello, se puede deducir o inducir.

Nivel de pensamiento crítico Se refiere a aquellas conductas que corresponden al tercer nivel de competencia de desempeño en la comprensión de lectura, por lo tanto, es un rango un poco más complejo que el segundo. Esta complejidad radica en que las preguntas que lo activan exigen evaluar el texto, identificando el formato, el tipo de texto, la intención comunicativa, entre otros aspectos y emitir un juicio de valor con el respectivo argumento de respaldo. Dicho argumento debe ser consistente y basado en evidencias del mismo texto.

Nivel de pensamiento y estrategias de comprensión lectora El nivel crítico es la culminación del proceso comprensivo, por esta razón, es el que implica mayor complejidad. Generalmente, para llevar a cabo alguna de las estrategias de este nivel son necesarios uno, dos o más pasos previos. Por ejemplo: si la pregunta exige indicar la tipología textual del texto leído, se deberá: identificar y distinguir las características del texto (tipo de lenguaje, modalidad discursiva, propósito comunicativo, estructura, etc.) y luego, considerando lo establecido, pensar en tipos de texto que se conocen, para poder tomar una decisión en cuanto a cuál de ellos se ajusta las características que lo definen.

Estrategias de comprensión y niveles de pensamiento nivel literal nivel inferencial nivel crítico
Hallar idea principal Hallar idea principal Comparar o contrastar Recordar hechos y detalles
Reconocer causa y efecto Interpretar el significado de palabras por contexto Comprender la secuencia Comparar o contrastar Sacar conclusiones y hacer inferencias Hacer predicciones
Distinguir hecho y opinión Interpretar el significado de Identificar el propósito del palabras por contexto autor Sacar conclusiones y hacer Resumir inferencias Resumir

Pasos para comprender.

Primer paso: leer para conocer.

Segundo paso: Analizar para comprender.

Tercer paso: pensar para responder.

Cuarto paso: escribir para comunicar, reflexiona y organiza tus.

Quinto paso. Revisar para evaluar.

2.5 Estrategias para mejorar la comprensión lectora

- Leer cuidadosamente los títulos, subtítulos, encabezados y/ o pies de foto
- Tratar de adelantarse a los temas. ¿De qué puede tratar el artículo?
- Subrayar o resaltar la idea más importante de cada párrafo.
- .Escribir resúmenes utilizando sus propias palabras.
- Utilizar técnicas de lectura rápida (skimming) para descubrir de qué trata un texto.
- Examinar rápidamente o repasar con la vista (escanear) para descubrir información específica en un texto.
- Utilizar el contexto para deducir el significado de palabras desconocidas.
- La mejor manera de aprender nuevas palabras y sus significados.
- Utilizar cognados dentro del límite de lo posible
- Utilizar ayudas visuales.

CAPÍTULO III TÉCNICAS PARA LA ENSEÑANZA – APRENDIZAJE

OBJETIVOS:

- Reconocer la necesidad sentida de mejorar la tarea educativa a través del uso y manejo de técnicas para la enseñanza y aprendizaje en el aula.
- Conocer técnicas para enseñanza y aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar en los estudiantes de bachillerato.
- Analizar las diferentes técnicas para la enseñanza - aprendizajes y su aplicabilidad en el contexto educativo.
- Incorporar las técnicas en la macro y micro planificación didáctica.
- Utilizar las técnicas adecuadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje de acuerdo a la necesidad educativa.

CONTENIDOS:

- 3.1 Técnicas para propiciar la investigación en el aula
- 3.2 Importancia de las técnicas de investigación en el aula
- 3.3 Tipos de técnicas de investigación en el aula:
- 3.4 Técnica de la observación
- 3.5 Técnicas de la discusión
- 3.6 Técnica de demostración

ACTIVIDADES:

- Realizar una evaluación diagnóstica sobre la temática.
- Formar grupos de trabajo de 3 persona.
- Leer y analizar la información dentro de cada grupo.
- Identificar los tipos de técnicas de investigación en el aula.
- Conocer las técnicas de la observación, la discusión y la demostración
- Realizar la plenaria para exponer los trabajos realizados.

- Identificar las técnicas aplicables en la tarea educativa.
- Elaborar conclusiones y memorias del capítulo.

3.1 Técnicas para propiciar la investigación en el aula

Las técnicas indican el cómo propiciar la investigación y pueden servir a la vez para controlar los avances de los trabajos, para reflexionar sobre el actuar cotidiano, entre otras. La aplicación de técnicas para facilitar el proceso de investigación le permite al docente lograr que los alumnos construyan con mayor efectividad nuevos conocimientos, alcancen los objetivos propuestos y la solución de problemas. Sin embargo, la importancia de la aplicación de las técnicas radica en la sistematización de sus procesos. Es decir, que los docentes, dentro de sus funciones no sólo apliquen las técnicas, sino que orienten al estudiante para que realicen las actividades siguiendo el procedimiento que cada una implica.

La investigación en el aula es una forma como el estudiante puede satisfacer su curiosidad. Es por ello que el docente, valiéndose de la motivación innata del alumno, deberá presentar la investigación ante sus alumnos, como una valiosa herramienta didáctica que puede satisfacer la necesidad de aprender cosas nuevas y al mismo tiempo, alcanzar sus objetivos de aprendizaje.

Sánchez Puentes (1995), afirma que el oficio de investigador es un conjunto de saberes teórico-prácticos, de estrategias, relacionadas con los quehaceres y operaciones que concurren en la estructura de la producción científica y ahí se manifiestan como habilidades que concurren en la organización de la solidez y coherencia dinámicas de la construcción científica.

Sin embargo, muchos docentes hacen de este proceso un ejercicio mecánico de copiar de libros, folletos, enciclopedias, entre otros, realizándoles una evaluación sin verificar si estos hicieron una copia o de verdad investigaron. De igual manera, Castro (2002), encontró evidencias que indican que la ciencia es enseñada a espaldas de su propia naturaleza, se realiza desde una visión empirista, a teórica, a problemática, a histórica y, por ende descontextualizada. En otros casos, el aula es concebida como un espacio neutro, en el cual el docente es el poseedor y transmisor del conocimiento, y no considera la investigación como una estrategia didáctica.

Actividades como éstas se contradicen con la verdadera investigación en el aula, puesto que no motivan al alumno a observar, formular preguntas, discutir, razonar, demostrar y analizar.

En la investigación intencional, el docente ejerce el rol de mediador; despierta el interés y el involucramiento de sus alumnos ante cualquier hecho que amerite ser investigado; aprovecha los diversos espacios, los recursos, materiales y otros, para propiciar en sus alumnos el carácter investigativo que los estimule a la curiosidad de saber, de preguntar, de explorar, de comprobar, de experimentar su entorno y realidad; fomenta, por medio de la investigación, el sano hábito de la duda, de los por qué, ayudando a sus alumnos a razonar, discernir, argumentar, aceptar y respetar las ideas de los demás, y a ver las cosas desde diferentes perspectivas. La investigación intencional despierta y alimenta la motivación del alumno a querer conocer y aprender cosas nuevas.

En consecuencia, en el proceso de enseñanza y aprendizaje, el maestro posee un cúmulo de métodos, técnicas y recursos que le permiten promover la investigación en el aula. Sin embargo, en esta investigación se seleccionaron la observación como base fundamental del proceso, la demostración y la discusión, por cuanto propician los primeros pasos hacia una actividad investigativa de los alumnos.

En conclusión, la investigación es una valiosa herramienta didáctica que fortalece el proceso de aprendizaje. En la medida que el docente utiliza la investigación-acción lleva a la práctica educativa, la reflexión crítica de su propia actividad y la de sus alumnos, y mejora el proceso de enseñanza-aprendizaje. La investigación intencional permite a los alumnos comprender críticamente su mundo y actuar para transformarlo. La investigación basada en problemas, propicia el descubrimiento, la construcción de conceptos, la adquisición de conocimientos y la solución de problemas.

3.2 Importancia de las técnicas de investigación en el aula

Desde este punto de vista, la investigación tiene una gran importancia dentro del proceso de aprendizaje debido a que a través de ella los alumnos tienden a conocer el mundo en el que viven y aprenden a actuar en él, buscando su mejora; es decir, comprender críticamente su mundo y actuar para transformarlo (Diseño Curricular del SEB, 2007). Por lo tanto, el docente para fomentar la investigación en el aula debe valerse de estrategias y situaciones significativas y relevantes que motiven al alumno a buscar, producir y construir conocimientos. En ese sentido y de acuerdo con Pasek y Matos (2006), el docente es el orientador del proceso, promotor y un facilitador de oportunidades que propicia la experiencia de aprendizaje en el alumno, pues mediante el desarrollo de proyectos se favorece la investigación en el aula y el estudiante

aprende a observar, formular problemas, clasificar, describir, comparar, analizar, sintetizar, establecer relaciones, formándose para la vida.

En este sentido, si el docente impulsa la investigación en el aula de forma adecuada, su acción estará encaminada a formar futuros investigadores que darán respuesta a los diversos problemas que se les pueda presentar. Cañal y otros (1997) indican que el docente debe valerse de técnicas que propicien la investigación en el aula. Asimismo Pérez (1997), señala que con el proceso investigativo se desea el descubrimiento y la construcción y adquisición de conocimientos.

Sin embargo, el mismo autor señala, que son muchos los docentes que hacen de este proceso un ejercicio mecánico de copiar de los libros, folletos, enciclopedias, entre otros, colocándoles una evaluación sin verificar si estos hicieron una mera copia o de verdad investigaron.

Igualmente, Balbi, (2006) en su estudio expresa que el aula es concebida como un espacio neutro en el cual el docente es el poseedor y transmisor del conocimiento y no considera la investigación como una estrategia didáctica. De igual manera, Castro (2002), encontró evidencias que indican que la ciencia es enseñada a espaldas de su propia naturaleza, se realiza desde una visión empirista, ateórica, aproblemática, ahistórica y, por ende descontextualizada. Actividades como estas se contradicen con la verdadera investigación puesto que no motivan al alumno a observar, formular preguntas, discutir, razonar, demostrar y analizar.

Igualmente a diario se oyen expresiones por parte de los alumnos sobre la investigación, tales como: “es fastidiosa”, “uno se cansa de escribir todo del libro”, “yo no investigo, bajo la información por Internet y la profesora no se da cuenta”, “es bonito cuando la investigación es práctica”, entre otras expresiones. Ante situaciones como las reseñadas, surge la necesidad de indagar sobre las técnicas que el docente aplica para propiciar la investigación en el aula; por lo que la investigación tuvo como objetivo determinar las técnicas de la observación, la discusión y la demostración, que el docente aplica para propiciar la investigación en el aula.

3.3 Tipos de técnicas de investigación en el aula:

3.3.1 Técnica de la observación

Esta técnica consiste en el registro sistemático válido y confiable de comportamiento o conducta manifiesta.

Es el acto en el que el espíritu capta un fenómeno interno (percepción) o externo y, lo registra con objetividad. Esta percepción permite desarrollar comportamientos de contemplación, de curiosidad, de reflexión, de investigación, de visualización de acontecimiento del mundo exterior y del mundo interior.

Para Bunge (1998), Cañal (1997) y Elliot (1996), la observación es la técnica más importante de toda investigación, por lo que sugiere que se debe desarrollar el gusto y la capacidad de observación, en la que se le ofrezcan a los niños estímulos para que aprendan a agudizar todos sus sentidos y registrar sus observaciones. En este sentido Beal y Bohlen (1996) señalan que la observación puede ser:

Ocasional; es la que se da ante un hecho imprevisto que despierta la atención del individuo, por algo que sobresalga en un conjunto de estímulos. Esta modalidad se refiere al registro de hechos imprevistos y que atraen la atención de los alumnos. De allí que sería interesante preguntar de vez en cuando qué fue lo que llamó la atención en el trayecto de casa a la escuela o qué fue lo más interesante que se observó durante un día o una semana.

Habitual; esta modalidad de observación es preparar al alumno a no pasar indiferente delante de los estímulos que el medio ambiente ofrece en cada momento, desde los acontecimientos monumentales hasta los aparentemente más insignificantes, desde el vuelo de un águila hasta el movimiento de las alas de un insecto.

Para lograr que esta técnica logre efecto en el proceso de investigación se hace necesario que el docente efectúe paseos en el campo invitando a los alumnos a registrar todo lo grande y pequeño que les impresione. Es decir, encaminar al alumno a la percepción y la admiración de los hechos o situaciones. Sistemática; el objetivo de esta modalidad es guiar al individuo a enterarse de un fenómeno de manera exacta y ordenada, lo cual puede llevar a la percepción de las relaciones de causa y efecto de los acontecimientos y, proporcionar indicaciones para una eventual experimentación que pueda esclarecer mejor lo ocurrido y que facilite una

actuación más consiente y eficaz frente a la realidad. Este tipo de observación constituye el eje en torno al cual gira la investigación.

A través de la observación sistemática, se recauda información acerca de un fenómeno, información que, debidamente interpretada puede conducir a una mejor comprensión de los fenómenos. Todas las actividades, áreas y disciplinas deben conducir a trabajos de observación, de hechos relacionados con el contenido de los mismos, como incentivo para relacionar las actividades escolares con la realidad y, definitivamente, para desarrollar la sistemática de observación de carácter científico. Cabe destacar que la observación sistemática sigue un proceso que involucra básicamente dos pasos: el objetivo de la observación y la enumeración de las características observadas. Este proceso se puede definir como cíclico, puesto que al finalizar la observación es importante revisar el objetivo perseguido, las características anotadas o ambos aspectos.

3.3.2. Técnica de la discusión

De acuerdo a Nérici (1990), la discusión consiste en una reunión de personas que desean reflexionar, en grupo y en forma cooperativa, con la finalidad de comprender mejor un hecho o fenómeno, sacar conclusiones o bien tomar decisiones. Así la discusión se recomienda especialmente para motivar acerca de un tema y para analizar un tópico desde diferentes puntos de vista. Esta técnica de enseñanza según Cañal (1997) exige el máximo de participación de los alumnos en la elaboración de conceptos y la realización misma de la clase, es un procedimiento didáctico fundamentalmente activo. Consiste en polemizar respecto a un tema, por parte de los alumnos bajo la dirección del profesor. Para ello es necesario que el docente estimule a los alumnos a observar hechos, situaciones o acontecimientos, para luego generar una controversia dinámica sobre lo observado. Se destaca que la observación precede a la discusión dentro de un proceso de investigación en el aula.

Según Cañal (1997) esta técnica debe mantenerse desde el mismo momento que se comienza la investigación, por lo que el docente debe dirigir el proceso para facilitar la construcción del conocimiento. A través de la técnica de la discusión se trata de poner en común los distintos conocimientos e ideas que tienen los alumnos en relación al tema de la unidad a investigar. Por lo que el citado autor, señala que este proceso está relacionado con las diversas preguntas que el docente puede plantear, ya sea para tratar de conocer las ideas de los alumnos, para

acercarlos a la realidad concreta en la que van a intervenir o para reflexionar sobre lo observado.

Como técnica sistematizada, la discusión presenta un proceso que involucra fases o pasos:

- Definición y delimitación del hecho o tema por discutir.
- Definir el objetivo de la discusión: comprender/aprender, concluir, tomar decisiones, entre otros posibles.
- Análisis del hecho o tema.
- Sugerencias y/o alternativas de solución.
- Examen crítico de las alternativas.
- Tomar la resolución seleccionada y encaminar su verificación.
- La técnica de la discusión a la vez que propicia aclarar ideas sobre lo que se desea, lo que se hace, también conlleva a la demostración y verificación de los hechos, de tal manera que debe estar presente en todo momento de la investigación.

3.3. 3 Técnica de la demostración

Según Beal y Bohlen (1996), la demostración es la comprobación práctica o teórica de un enunciado no suficientemente comprensible, así como la exhibición del aspecto concreto de una teoría, del funcionamiento o uso de un aparato, de la ejecución de una operación cualquiera. La demostración tiene por objeto poner en evidencia, convencer, cuando hay posibilidad de dudas y responder a una necesidad de prueba que el hombre siente para aceptar intelectualmente todo lo que no se percibe directamente. Es decir, lo que se aprende intuitivamente en cualquier campo del saber. En lo que respecta al desenvolvimiento de los proyectos de investigación, de acuerdo con Vasco (1997), la demostración como técnica de enseñanza puede aplicarse siguiendo las fases de:

Preparación: en esta fase el docente elabora el esquema de la demostración, previendo todos los recursos necesarios, así como la forma de participación de los educandos; su disposición y la instrucción adecuada.

Demostración propiamente dicha: el docente comienza la demostración, haciendo que la misma se desarrolle en forma ordenada, clara y precisa, con el máximo de participación de la clase, no sólo en actividades de acompañamiento, sino también de reflexión.

Aplicación: esta fase consiste en que el docente lleve a los educandos a repetir en un primer tiempo la demostración. Después, el docente hace que los educandos realicen tareas en base a la demostración efectuada.

Verificación del aprendizaje: en esta última fase está destinada a la verificación del aprendizaje y se realiza en función del tipo de demostración. Es decir se solicita a los alumnos, comprobar, confrontar la demostración.

3,4 Textos para analizar y reflexionar

El docente debe ser un permanente y eterno investigador, debe ser un científico de la educación.

El aula debe ser un laboratorio de construcción y reconstrucción de conocimientos científicos.

La investigación en el aula de clases no debe considerarse como una tarea más del docente, ardua, difícil y compleja, como algo ajeno o externo al proceso pedagógico, sino como el método fundamental de trabajo del docente que caracterice su estilo y modo de actuación cotidiana para transferir este modo de actuación científica a nuestros estudiantes.

CAPÍTULO IV

3. TÉCNICAS PARA LA ENSEÑANZA INDIVIDUALIZADA Y GRUPAL

OBJETIVOS:

- Generar propuestas pedagógicas y didácticas para atender la diversidad de necesidades de aprendizaje de los estudiantes de bachillerato.
- Realizar clases demostrativas para evidenciar el manejo de técnicas y estrategias de enseñanza y aprendizaje.
- Reconocer la importancia del uso y manejo de las estrategias de enseñanza aprendizaje en la tarea educativa para logra una educación de calidad.

CONTENIDO:

4.1 Didáctica grupal

4.2 Técnicas individualizadas para la enseñanza

4.3 Técnicas de dinámica de grupos

4.4 Ejecución de prácticas demostrativas sobre la utilización de técnicas y estrategias para la enseñanza.

ACTIVIDADES:

- Conformar grupos de trabajo
- Leer y analizar cada una de las temáticas del capítulo.
- Planificar horas de clase en la que se involucren el uso de las estrategias y técnicas de enseñanza y aprendizaje en el área y año que usted imparte.
- Llenar las fichas de observación sobre aspectos de la hora clase demostrada.
- Participar en el foro abierto para revisar y discutir las preocupaciones que tienen los docentes a propósito de lo observado.
- Revisar y discutir las recomendaciones que efectúan los profesores, sustentándose en el estudio realizado, para enfrentar con éxito la tarea educativa.
- Establecer conclusiones y recomendaciones del curso

- Realizar la evaluación sumativa del curso

4.1 Didáctica grupal

¿Qué es la didáctica grupal?

La Didáctica Grupal es un enfoque, una mentalidad, una forma de concebir, entender, explicar, diseñar, instrumentar y evaluar el proceso de enseñanza- aprendizaje, en la que se pone especial énfasis en la utilización de la dinámica del grupo para el logro más efectivo de los objetivos de aprendizaje. Margarita Panza, afirma que son cuatro los elementos claves del proceso de enseñanza- aprendizaje: los objetivos de aprendizaje, los contenidos informativos, las actividades de aprendizaje y los mecanismos de evaluación de los aprendizajes logrados. La manera de concebir y manejar estos cuatro elementos es lo que define el tipo de didáctica que utiliza en la práctica cada profesor.

En la Didáctica Grupal, estos cuatro elementos se conciben y manejan de una manera particular, que la distingue de otras teorías didácticas, Y aunque la Didáctica Grupal presenta diferencias con relación a los cuatro elementos, su característica específica es la utilización de la dinámica del grupo de clase, para el logro más efectivo de los objetivos de aprendizaje. A su vez, la manera como la Didáctica Grupal concibe y maneja estos cuatro elementos claves del proceso de enseñanza-aprendizaje está fundamentada en una visión específica de la educación en general y de la docencia en particular. De esta concepción general o filosófica educativa se desprenden o deducen las ideas más particulares acerca de los objetivos de aprendizaje, del manejo de la información, de las actividades de aprendizaje y de la manera de evaluarlos.

Diferencia entre Didáctica grupal y Técnica grupal

Cuando se escucha hablar de la Didáctica Grupal es pensar que esta consiste en el uso de técnicas grupales. Por eso conviene aclarar desde un principio que la Didáctica Grupal no son las técnicas grupales.

Ciertamente, la Didáctica Grupal utiliza la dinámica del grupo para el logro más efectivo de los objetivos de aprendizaje; pero una cosa es la dinámica del grupo otra las técnicas grupales se trata de dos conceptos y de dos realidades totalmente diferentes, aunque pueden estar estrechamente entrelazadas; de aquí que se les confunda muy fácilmente.

Por una parte, al hablar de la dinámica del grupo nos referimos al conjunto de fuerzas, internas y externas, conscientes e inconscientes, individuales y colectivas, que explican el movimiento de un grupo, su dirección u orientación, su velocidad y profundidad.

4.2 Técnicas individualizadas para la enseñanza.

El objetivo máximo es ofrecer oportunidades de desenvolvimiento individual más eficiente, y llevar al educando a un completo desarrollo de sus posibilidades personales. La enseñanza individualizada atiende a las posibilidades individuales. Busca potenciar la individualidad y no el individualismo.

Las ventajas de este método son las siguientes:

1. Materia Subdividida en 3 grados de dificultad Inferior, media y superior
2. Establecen trabajos suplementarios de recuperación a alumnos atrasados
3. Programa puede ser enriquecido para favorecer a alumnos aventajados
4. Motivación más efectiva cuando alumno advierte que los objetivos de la . Enseñanza están efectivamente a su alcance.
5. El esfuerzo exigido es el adecuado a la capacidad de cada alumno.
6. Valoriza las diferencias individuales.

Este método propicia la socialización del alumno, pero su importancia es que ofrece que cada uno trabaje según sus posibilidades y peculiaridades.

Técnicas de enseñanza – aprendizaje orientadas al trabajo individual:

Centradas en el profesor:

Exposiciones Demostración (para trabajos prácticos) | Resolución de problemas en el pizarrón
Conferencia.

Centradas en el alumno:

Preparación de un examen (con guía o sin ella)

Búsqueda de bibliografía sobre un tema, y lectura de la misma.

Presentación de fichas bibliográficas

Presentación de reportes de lectura, o síntesis del material

Comentarios o críticas a lo leído

Respuesta a un cuestionario

Resolución de problemas Realización de prácticas

Realización de experimentos

Presentación de reportes de prácticas o experimentos

Aplicación de cuestionarios a otras personas

Realización de entrevistas

Redacción de ensayos breves

Preparación y presentación de exposiciones

Desarrollo de investigaciones más amplias, que duren un semestre o un año escolar.

Resolución de casos.

4.3 Técnicas de dinámica de grupos

Al referirnos de la buena comunicación, participación activa en un grupo se está hablando que ahí se aplica las dinámicas grupales cuyo objetivo del presente trabajo es conocer si realmente influyen para mejorar las relaciones entre profesor y alumno, que rol juega cada uno de ellos dentro de las dinámicas y de qué se basan los maestros para la ejecución de las dinámicas.

Las dinámicas grupales podrían ser el medio para tener relaciones optimas entre alumno y maestro; pero ¿qué es la dinámica de grupos?, pues bien éste término "es el elemento eficaz para cambiar cualitativamente al individuo"(1), porque un grupo ayuda a superar problemas

personales, crear seguridad, permite una retroalimentación crítica constructiva que ayuda a crecer.

Además propicia la comunicación elemento fundamental que debe existir en el aula, más no entender a la comunicación como el hecho de mandar información y decodificarla como cualquier persona; este proceso va más allá de una simple transmisión donde tanto el profesor como el alumno deben verse como iguales, es difícil esto pero es preciso aplicarlo para que haya una participación más activa en clase en el que beneficia no sólo al estudiante sino también al maestro para conocer al grupo y los miembros que lo integran.

Rol del profesor en la dinámica grupal

En el profesor recae la gran responsabilidad de tener una buena relación porque es el promotor para la ejecución de las dinámicas grupales, ya que debe actuar como psicólogo y buscar la manera de poder integrarse al grupo para conocerlo más y romper las barreras que no permiten la interacción eficaz con los alumnos; por lo tanto el profesor que recurre a trabajar mediante dinámicas grupales debe estar convencido que el interaccionar con los individuos es la mejor forma para el proceso de enseñanza - aprendizaje .

Asimismo debe tomar en cuenta que tiene que desempeñar funciones distintas a las del maestro tradicional. Tendrá que tomar la postura de coordinador de grupo (en el que estará involucrado él y el grupo), es un propiciador de conocimientos, observador del proceso grupal y la comunicación dentro del grupo; para ello es conveniente considerar que un grupo no es estático sino que atraviesa por diversas etapas y está en constante cambio; así que el coordinador (docente) tiene la tarea que los integrantes del grupo poseen conciencia de grupo y pueda determinar cómo va actuar frente a ellos.

El maestro debe estar preparado para detectar en la primera etapa de evaluación del grupo conductas defensivas, actitudes de rechazo y determinar la forma más adecuada para que no prevalezcan. Por lo general el primer día clases el maestro actúa como observador grupal; luego de observador pasa a ser asesor o informador siempre y cuando no adopte la postura de que es el poseedor del saber; en cierta parte tendría la razón porque le da poder el hecho de tener un título pero no serviría de nada si no lo sabe transmitir; de tal forma que "tendrá que cambiar es su forma de concebir la autoridad y en la manera de relacionarse con cada individuo y con el grupo" (2) . Esto presiona a que el o la adopte una actitud diferente.

Su actuación es determinante frente a sus alumnos porque no sólo "informa sino que también forma una actitud" (3), en el aspecto de estimular, motivar o bien desanimar.

Debe promover la participación y él o ella mostrar una actitud abierta y receptiva, entusiasta, para que los alumnos opinen y respondan con entusiasmo; "un profesor que sólo recita sus notas, habla solo el pizarrón en actitud indiferente y autoritaria, induce a una clase árida y sin interés que pronto se aburre y cansa" (4) porque no existe la disposición por implementar la dinámica de grupos en su clase, esto puede provocar un bajo aprovechamiento, pero también interviene la poca disposición del grupo por miedo a hablar conduciendo de esta manera a una clase tediosa y cansada. El buen profesor actúa como participante no como dictador. No sólo impartir conocimientos sino el de ayudar a los alumnos a adquirirlos por sí mismos en donde el maestro de vuelve en un amistoso consejero.

Rol del alumno en la dinámica grupal

En ocasiones no es culpa del profesor para efectuar las relaciones sino del mismo grupo porque oponen resistencia, pues no serviría de nada las dinámicas que sugiere el maestro si no hay disposición de participación de los estudiantes; de esta manera la clase se vuelve aburrida.

Los alumnos tienen que cambiar su actitud por una más abierta, poniendo de su parte cada integrante del grupo, ya que "el grupo conforma al individuo y el individuo al grupo" (5) siendo que éste influye en la formación de nuestra conducta y personalidad.

Técnicas grupales

Las dinámicas grupales no se manejan por sí solas, sino que se apoya de las técnicas grupales para fortalecer el trabajo, el trabajo de los docentes ya que educan para la convivencia y obtener los objetivos que buscan el maestro; así "una técnica adecuada tiene el poder de activar a los impulsos y las motivaciones individuales y de estimular tanto la dinámica interna como la externa, de manera que las fuerzas puedan estar mejor integradas y dirigidas hacia las metas de grupo" (6); siempre y cuando considere en la elección de la técnica adecuada los objetivos que persigue, el tamaño del grupo, el lugar, la disponibilidad y madurez del grupo para realizar las actividades. Sin embargo, para algunos profesores es difícil aplicar algunas técnicas a grupos numerosos; para ello una de las cosas que podrían hacer es dividir el grupo en pequeños subgrupos, aplicándoles la técnica y luego integrarse de nuevos en grupo para discutir o recibir aportes de los subgrupos.

Algunas de las técnicas grupales son: Cuchicheo, Debate, Mesa redonda, El escudo, el Inquilino y apartamento, etc.; los cuales facilitan el rompimiento de hielo y una participación más activa entre profesor y alumno.

El profesor no podría aplicar las dinámicas sino no está presente el alumno; además la finalidad de convivencia en ambos permite al alumno a tener más libertad de opinar, responsabilidad, cooperación, seguridad, desarrollar el pensamiento divergente; consiguiendo que en lugar de tomar siempre las decisiones por la autoridad sea por el propio grupo.

Conclusión

Realmente las dinámicas de grupo contribuyen a mejorar las relaciones entre maestro y alumnos y no sólo eso, sino que también ayudan al aprendizaje y formar la actitud del estudiante, es aquí donde el profesor puede propiciar que se dedique a una carrera referente a la materia que el imparte por el gran impacto que tiene hacia sus alumnos. No obstante para llevar a cabo esto el maestro es quien lleva la iniciativa; muchos de nosotros pensamos que su trabajo es sencillo y en realidad no es fácil porque él es quien debe actuar como psicólogo y buscar la manera de poder integrarse al grupo para conocerlo más y romper esa barrera de la comunicación, mientras que nosotros los alumnos sólo somos participes para dicha actividad.

Si actualmente todos los maestros tomaran en cuenta que la dinámica de grupo es una herramienta eficaz para éste desarrollo hubiera un mejor aprovechamiento académico.

Técnicas de grupo en las que intervienen expertos

***Objetivo.** Tienen como finalidad recabar información de expertos*

Panel

Cuando varios expertos, o alumnos que han estudiado o trabajado un tema, exponen sucesivamente desde determinados puntos de vista sobre un tema común. La finalidad es recabar información desde posiciones variadas.

Mesa redonda

Cuando un grupo de expertos discute un tema, ante el grupo. Es importante que las visiones sean distintas y que se genere debate, con el fin de que los alumnos saquen su propia información y conclusiones.

Si la mesa redonda la realizan los mismos alumnos, es conveniente que el resto de la clase plantee interrogantes con el fin de profundizar en la situación.

Cuando el debate se hace entre dos personas, ante auditorio, se le suele denominar 'diálogo en público'.

Técnicas de grupo para aprender a entrevistar y ser entrevistado

Entrevista individual o consulta pública

***Objetivo.** Tienen como finalidad recabar información, adiestrarse en los recursos y modalidades de la entrevista y prepararse para la situación de ser entrevistado.*

La razón de la utilización de esta técnica debemos buscarla en la necesidad de enfrentar preguntas, contestarlas, aprender a hacerlas, y encontrar y solucionar las principales dificultades y problemas que pueden surgir en una entrevista de trabajo o de cualquier otro tipo. Se da cuando el grupo de alumnos pregunta a otro de ellos, o a un experto ante toda la clase o ante un auditorio mayor, sobre temas de interés sobre un trabajo, investigación o tema.

En principio lo más importante es que el entrevistado sea uno de los alumnos, con el fin de que todos aprendan de sus aciertos y errores. No hay que descartar sea una persona de afuera, o el mismo profesor, ya que en las primeras fases del aprendizaje de la entrevista lo importante es tomar contacto con diversas realidades de pregunta y respuesta. Las preguntas pueden estar previamente preparadas por el grupo, aunque es posible al finalizar dar la posibilidad de que se genere un debate público.

Entrevista colectiva ante auditorio

Se realiza cuando un grupo de alumnos hace preguntas a un especialista ante un grupo más numeroso. Tiene como finalidad el que el aprendizaje se desarrolle con público, para que finalice en un debate entre todos los participantes, dando mayor riqueza a la información recibida.

Técnicas de discusión y debate

Objetivo: *Sirven para que los alumnos realicen prácticas de debate, ejerciten su vocalización y expresión, valoren el respeto a las opiniones de los demás y en definitiva sean capaces de comportarse en situaciones complicadas.*

Discusión guiada

Cuando a partir de una guía de trabajo, el profesor o algún alumno que actúa como director de la reunión modera el debate orientando al grupo hacia la consecución de determinados objetivos. Esta técnica, aún en su aparente rigidez, es conveniente tenerla en cuenta cuando se pretende la discusión sobre temas técnicos, científicos o artísticos sobre los que se pretende llamar la atención de los alumnos

Debate en pequeño grupo

Cuando un grupo de trabajo, cinco o seis alumnos, tratan un tema libre o sugerido, y los resultados no están previstos de antemano sino que responden a decisiones del grupo. El grupo debe ser siempre coordinado por un moderador, el propio profesor o cualquiera de los alumnos.

Foro

Cuando el grupo, normalmente bastantes alumnos, debaten un tema, bajo la dirección de un coordinador. El coordinador lleva las pautas de trabajo, que pueden ser fijadas previamente por todos. Las resoluciones finales, deben partir del grupo. El foro es asimilable a cualquier otra técnica, ya que no tiene limitaciones de tiempo ni espacio. En circunstancias en las que el alumno es reacio a hablar en público, se compagina con trabajos previos en pequeño grupo, donde la participación oral del alumno se hace posible. Poco a poco, se irán acostumbrando a la participación generalizada que exige el foro. Al ser en grupo grande, esta técnica requiere que el coordinador sea un verdadero experto sobre el tema que se trate, para poder dar información o reorientar la situación.

Cuchicheo

El cuchicheo es un debate o diálogo de a dos, que se realiza simultáneamente con toda la clase. Es eficaz para recabar información rápida sobre las opiniones de un grupo, para distender un ambiente en clase y para hacer participar en un momento, en tres o cuatro minutos, a toda la clase.

Phillips 6-6

Se trabaja en grupos de seis personas durante seis minutos, para lograr objetivos propuestos. Se intenta la participación de todos y un resultado definido en tan breve plazo. Se realiza normalmente dividiendo el grupo grande en varios grupos con las características arriba expresadas. Su principal ventaja es ser técnica de iniciación en la dinámica de grupos, para aprender a lograr conclusiones rápidas sin divagaciones, y por la rapidez en su puesta en práctica en todo tipo de situaciones de clase

Técnicas de investigación

***Objetivo:** Tienen como finalidad llegar a conclusiones de cierta importancia. Son técnicas más profesionales y necesitan de ciertos conocimientos de investigación análisis de documentos y textos, consultas a expertos y la elaboración de dossier que sintetice el trabajo del grupo.*

Seminario

El seminario es una técnica típica de la universidad, pero que debe empezarse a aplicar gradualmente en todo el sistema educativo, con el fin de aprenderla desde la infancia. Se trabaja en grupos reducidos, durante períodos largos de tiempo, sobre temas previstos y planificados con anterioridad, recurriendo a fuentes diversas de información y bajo el control de un profesor, que es el que orienta y dirige el trabajo. Por ejemplo, durante varios días recortar de los periódicos todo lo que tenga que ver con empleo, noticias, recortes de anuncios, etc. Clasificarlos, realizar síntesis y un dossier general. Interpretar datos, realizar perfiles profesionales, etc.

Estudio de casos

Se plantea un caso, que normalmente dispone de gran cantidad de información y detalle, con el fin de que se estudie en grupo de trabajo. La solución, en la mayoría de las situaciones debe ser la misma, aunque puede tener varias alternativas. En situación de alumnos desempleados o en reciclaje profesional, es conveniente la búsqueda de casos reales, experiencias personales, muy cercanas o que sean muy comunes. Para su elaboración se puede recurrir a casuística de los participantes o a hechos sucedidos.

Es una técnica que dispone al alumno al aprendizaje de la investigación, ya que le inicia en la búsqueda de detalles y de datos significativos con el fin de encontrar el resultado. En ciencias sociales debe dar lugar a debates que pueden favorecer la experiencia de tipo humano o social.

La utilización del estudio de casos tiene mucho que ver con otras técnicas expuestas en este mismo trabajo, y es conveniente aplicarla integrada a las mismas. El periódico y los medios de comunicación, los casos profesionales, experiencias vividas por el alumno en su propia familia o amistades, son cantera inagotable de casos para analizar en el aula. Imprescindible es, no obstante, trabajarlos de manera rigurosa para que no queden en simple tertulia.

En algunas situaciones, realizar un escrito con el fin de formar una sociedad, solicitar una subvención o pensión, elaborar una nómina o declaración fiscal, puede, por la cantidad de datos que se requieren convertirse en un verdadero caso a solucionar. El caso puede ser real o ficticio.

La técnica de estudio de casos, es una técnica sumamente eficaz en los procesos de aprendizaje para la Formación Profesional Ocupacional. No debe olvidarse, y el profesor realizar los esfuerzos necesarios para prepararse para ella. Aporta actividad e interés a las clases y es eficaz como técnica de solución y de toma de decisiones.

Técnicas de cambio de conducta

***Objetivo:** A partir del debate y el análisis de situaciones complejas, normalmente reales, provocar en los alumnos situaciones de reflexión que faciliten cambio de comportamiento, quiten el miedo, reduzcan la ansiedad y logren una mejor comunicación con sus semejantes.*

Técnica del riesgo

Cuando un grupo analiza a partir de su propia experiencia los riesgos que se pueden generar en determinadas actuaciones, es más fácil que el alumno acepte la posibilidad de cambio, interesándose por la superación de los escollos, que cuando el profesor se lo plantea verbalmente.

Los riesgos pueden ser de dos tipos:

Riesgos físicos: seguridad del propio individuo, en el hogar, en la calle, en el taller, etc.

Riesgos psicológicos: temores, miedo o vergüenza a intervenir en público, etc.

Análisis de incidente.

Cuando el grupo analiza hechos reales sucedidos en el mismo entorno del alumno o que repercutan de alguna forma sobre ellos. También se pueden plantear hechos supuestos, pero que tengan que ver con la realidad del alumno. El objetivo principal debe ser el análisis de lo ocurrido realmente o la presentación hipotética de una situación que pudo ocurrir, con el fin de llegar a conclusiones sobre el hecho en general o sobre formas de actuación en particular.

Role-playing

Aunque puede en algunos casos coincidir con la dramatización, lo importante de esta técnica es que el asumir papeles, ya sean propios o ajenos, obliga al alumno a reflexionar sobre su actuación y por lo tanto hacia comportamientos sociales. Esto en la mayoría de los casos supone una conciencia de lo que debe hacerse, y en muchos de ellos el cambio de conducta.

La dramatización puede ser base, de cara a la investigación, de estudio de documentación sobre hechos históricos, de situaciones sociales y humanas, o de comportamientos de personas, sociedades o estructuras.

Técnicas para desarrollar la creatividad

***Objetivo:** Habituarse al alumno a desarrollar sus propios esquemas creativos, con el fin de procurar en el futuro transferencias de los mismos a otras situaciones vitales, familiares o laborales.*

Brainstorming o torbellino de ideas

Es una técnica que se basa en la asociación de ideas y que se realiza a partir de las opiniones o ideas de todos los integrantes del grupo, sin que se admita la discusión sobre los mismos. Las ideas de muchos, suelen lograr en la mayoría de los casos la solución definitiva o el consenso. En caso contrario, siempre se puede entrar en otras técnicas de debate para llegar a la toma en grupo de decisiones.

Técnicas de visión futura

Es una derivación de la técnica de Estudio de casos. En ella se propone un caso hipotético, futuro o no, en el que se plantea al alumno situaciones irreales en el momento, pero a la que deben dar solución con los conocimientos e información de que disponen. La eficacia de esta técnica depende del caso propuesto y de la investigación que realicen los alumnos para dar respuesta al caso.

Experiencias en grupo

***Objetivo:** Poner en comunicación al alumno con la realidad de algunas circunstancias que le pueden ocurrir en su vida real, social o profesional, y la posibilidad de reflexionarlas con la finalidad de prepararse para la toma de decisiones.*

Análisis del rumor

Cuando se presenta un caso, texto, dibujo o mensaje gestual, y se analiza su transformación o distorsión, consciente o inconsciente, por parte de un grupo.

Se realiza transmitiendo el mensaje de unos a otros, analizando el resultado final y cada paso de transmisión, con el fin de apreciar donde cómo y porqué se ha distorsionado, aumentado o disminuido la información.

La pecera

Se utiliza para analizar el comportamiento de un grupo. Actúan dos grupos de los que uno es observado por el otro, a partir de una guía preestablecida de trabajo que el grupo inicial no conoce. Tras la actividad en grupo del primer equipo, el segundo realiza la crítica. Este último análisis se realiza a veces pasando el segundo grupo a ser observado por el primero, y repitiendo la experiencia de observación, generándose al final un debate entre los dos grupos y extrayendo las conclusiones.

Ejercicio. Actitudes en las aulas sobre preparación para el mundo del trabajo

Fase primera. Grupo A.

Organiza su trabajo. Nombra coordinador y portavoz del grupo.

Realiza una valoración general del dibujo de la página anterior en relación sobre el estilo tradicional de enseñanza

Explica la razón por la que en las aulas se debiera incidir en el valor del trabajo, no tanto como en el de la disciplina

Todos los integrantes del grupo deben intervenir y avanzar en su trabajo intentando no irse del tema que el grupo mismo ha propuesto

(Mientras tanto el Grupo B observa el trabajo del grupo A y toma apuntes).

Fase segunda. Grupo B. Valora el trabajo del Grupo A

(Mientras tanto el Grupo A observa el trabajo del grupo B y toma apuntes).

Fase tercera. Grupo A. Valora el trabajo del Grupo B

Fase cuarta. Debate total. El grupo A y el Grupo B, enfrentan sus visiones en un debate en el que debe primar el respeto y la tolerancia por las opiniones de todos.

Guía de observación sobre trabajo de grupos

1. ¿Estaban claros los objetivos de la reunión?
2. ¿Tuvo dificultades el grupo para iniciar el trabajo? ¿Cuáles?
3. ¿Se decidió previamente como trabajar, o se comenzó directamente?
4. ¿Participaron todos los miembros? ¿quiénes no participaron?
5. ¿Hubo participación notoriamente mayor de algunos de los miembros?
6. ¿Tuvo alguien alguna participación notoriamente menor? ¿Quién?
7. ¿Todos participaron del mismo modo? ¿Alguien preguntó más, opinó más, aclaró más?
8. ¿Las intervenciones venían al caso? ¿Hubo intervenciones que no tenían nada que ver con el tema tratado?. ¿Pocas? ¿Muchas? ¿Casi siempre de un mismo miembro?
9. ¿Con cuáles de las siguientes expresiones calificarías el ambiente de la reunión? : de colaboración, de competencia, tenso, cordial, aburrido, entusiasta, de fastidio, de confusión, de apatía, otros ¿Se llegó a acuerdos de grupo? ¿De qué manera? ¿Por votación? ¿Por imposición? ¿De algún otro modo? ¿Fue fácil o difícil llegar?

4.4 Ejecución de prácticas demostrativas sobre la utilización de técnicas y estrategias para la enseñanza.

El propósito de este apartado es consolidar los conocimientos adquiridos que permitan fundamentar y viabilizar procesos pedagógicos, mediante la identificación de algunas técnicas y estrategias didácticas individuales y grupales constructivistas y reconocer cómo ellas pueden ayudar a tomar decisiones pedagógicas al momento de planificar su clase y ejecutarla en el aula con sus estudiantes para fortalecer el diseño de ambientes de aprendizajes activos, participativos, colaborativos funcionales y significativos

Para el efecto se desarrollaran las siguientes actividades:

- ✓ En este apartado se realizará un sorteo de las estrategias y técnicas de enseñanza – aprendizaje para cada grupo de trabajo que se ha formado en el desarrollo de la capacitación.
- ✓ Dar instrucciones por parte del (la) facilitador (a)
- ✓ Elaborar un plan de clase con temas de cualquier área de estudio. según la estrategia o la técnica sorteada con el ciclo del aprendizaje.
- ✓ Dramatizar la clase con los (as) compañeros (as) del curso aplicando los conocimientos adquiridos.
- ✓ Llenar la ficha de observación sobre la clase observada.
- ✓ Realizar un debate crítico y reflexivo sobre las observaciones.
- ✓ Establecer conclusiones y recomendaciones.

ANEXOS DEL CURSO

ANEXO 1 MATRIZ PARA ELABORAR EL PLAN DE CLASE

PLAN DE CLASE

DATOS INFORMATIVOS:

ÁREA:

TÍTULO DE LA UNIDAD:..... AÑO LECTIVO:

CURSO: FECHA:

EJE CURRICULAR INTEGRADOR:.....

TEMA:.....

OBJETIVO:.....

EJE DE APRENDIZAJE O BLOQUE CURRICULAR	DESTREZA CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	CONOCIMIENTO	ESTRATEGIA METODOLÓGICAS	INDICADORES DE LOGRO	RECURSOS	EVALUACIÓN
			EXPERIENCIA CONCRETA OBSERVACIÓN- REFLECCIÓN CONCEPTUALIZACIÓN APLICACIÓN PRÁCTICA			

ANEXO 2 FICHA DE OBSERVACIÓN DE LA CLASE DEMOSTRATIVA

DATOS INFORMATIVOS:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN AL DOCENTE QUE DA LA CLASE DEMOSTRATIVA		
○ ACTIVIDADES INICIALES		
Presenta el plan de clase al facilitador.		
Inicia su clase puntualmente		
Da a conocer los objetivos de la clase a los participantes.		
Realiza una evaluación diagnóstica		
○ PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE		
Toma las experiencias previas de los participantes como punto de partida para la clase.		
Relaciona el tema tratado con la realidad y el contexto real de los participantes.		
Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		
Refuerza la explicación a los participantes que muestran dificultad.		
Realiza preguntas para comprobar si los participantes comprendieron.		
Adapta espacio y recursos didácticos en función de las actividades propuestas.		
Utiliza técnicas y estrategias didácticas que permiten la construcción activa y colaborativa de los aprendizajes.		
Al final de la clase hace un resumen de los puntos más importantes		
Utiliza las técnicas o las estrategias didácticas.		
Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los participantes comprendieron el tema tratado.		
○ DE LO PLANEADO EN EL CURSO		
Lo puesto en práctica lo que corresponde a la planificación		
Se logró demostrar la aplicación de técnicas y estrategias didácticas en el proceso de la clase.		
Participan activamente los integrantes del grupo en el desarrollo de la clase		

ANEXO 3 WEB GRAFÍA RECOMENDADA

http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/plan_curricular/niveles/13_procedimientos_aprendizaje_introduccion.htm Nos habla de las estrategias de aprendizaje, nuevas formas, visiones etc...

<http://www.uchile.cl/portal/presentacion/asuntos-academicos/pregrado/desarrollo-y-perfeccionamiento-docente/oferta-de-cursos/46399/estrategias-de-aprendizaje-y-evaluacion>
Nos comentas tipos y estrategias.

http://www.revista.universidaddepadres.es/index.php?option=com_content&view=article&id=638&Itemid=622 Revista que trata en este artículo sobre las estrategias de aprendizaje

<http://es.scribd.com/doc/86824047/Ejemplos-Estrategias-de-Aprendizaje> Unos ejemplos prácticos

<http://www.utel.edu.mx/oferta-educativa/educacion-continua/cursos/gerenciales/curso-estrategias-ensenanza> Una serie de cursos

<https://docentesinnovadores.net/Contenidos/Ver/2612> Gran documento explicativo ...

http://www.umg.edu.mx/portal2/index.php?option=com_content&view=article&id=103&Itemid=100 Especialistas en estrategias de aprendizaje

<http://www.buenastareas.com/ensayos/Estrategias-De-Aprendizaje-Qu%C3%A9-Son-C%C3%B3mo-Se/19158.html> Nos explican los objetivos de las estrategias de aprendizaje