

RITA ELENA GONZALEZ GARCIA

“La Función Supervisora del Director
de la Escuela Primaria, una Necesidad Sentida en
el Distrito Escolar 75”.

LIC. MARIANO FEDERICO RAMIREZ
ASESOR



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía y Ciencias de la Educación.

GUATEMALA, FEBRERO DE 1986.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

SL
07

T(86)P

0.5

Este estudio fue presentado por
la autora como trabajo de tesis,
requisito previo a su graduación
de Licenciada en Pedagogía y
Ciencias de la Educación.

Guatemala, septiembre de 1986.

I N D I C E

	Página
INTRODUCCION	I
<u>I PARTE</u>	
Justificación del problema.	1
Planteamiento del problema.	1
Objetivos.	3
Hipótesis.	4
<u>II PARTE</u>	
Marco teórico	5
1) La repitencia escolar.	5
2) Factores biológicos, psicológicos, económicos y sociales del educando de la región.	7
3) La administración.	17
4) Funciones de la administración.	17
5) La administración escolar.	20
6) El director como supervisor dentro del proceso educativo.	22
7) Métodos y técnicas de supervisión.	27
<u>III PARTE</u>	
Marco situacional	38
1) Nivel de educación primaria en el dis- trito escolar setenticinco.	39
2) Descripción de la región que ocupa el distrito escolar setenticinco.	42
3) Descripción de las escuelas del distri- to escolar No. 75.	44

IV PARTE

Población o universo.	47
Investigación de campo.	47
Muestra.	47
Limitaciones.	48
Tipo de investigación.	49
Determinación de la muestra.	49
Criterio de la determinación de la muestra.	50
Técnicas e instrumentos.	50
Objetivos de los instrumentos.	50
Procedimientos que se emplearon para la recolección de datos.	51

V PARTE

Presentación, análisis e interpretación de los datos.	52
a) Sector de maestros.	53
b) Sector de directores.	65
Conclusiones.	89
Recomendaciones.	90
Bibliografía.	91

A N E X O:

Guía "La Orientación como técnica de supervisión".

INTRODUCCION

El director como supervisor docente tiene como función básica, si se quiere única, la de asistir y ayudar a los educadores en su tarea docente; esto lo obliga a compartir con ellos la tarea de buscarle solución a situaciones problemáticas. Pero la mayoría de los directores escolares no realizan la labor de la supervisión docente como asistencia porque no saben como hacerlo y se conforman con atender la fiscalización laboral de los que trabajan con ellos. Los directores se escudan, para no supervisar a los docentes, en que éstos tienen autonomía en el cumplimiento de sus tareas de enseñanza y por lo tanto se les debe dejar decidir a su leal saber y entender, que lleven adelante el desarrollo del programa, sin apoyo alguno y, lo que es más grave, sin análisis de los resultados de su trabajo. De vez en cuando hay visitas del supervisor de distrito y es cuando el director de la escuela va a las aulas, constituyendo esto lo único que podría valer como supervisión docente. Da la impresión de que interesa y preocupa más la asistencia del educador a sus clases y la relación de los temas desarrollados que la forma en que él se desempeña con sus alumnos, tanto en lo profesional como en lo personal.

De esta forma pasan los años sin que se produzcan acciones tendientes a proveer a los docentes de nuevos conocimientos, métodos, técnicas, equipos y medios para que la enseñanza mejore en su calidad.

Movidos por esta razón hemos elaborado el presente trabajo de tesis titulado "LA FUNCION SUPERVISORA DEL DIRECTOR DE LA ESCUELA PRIMARIA. UNA NECESIDAD SENTIDA EN EL DISTRITO ESCOLAR SENTENTICINCO", con el objeto de ayudar y orientar a los directores para que éstos lleven en mejor forma la verdadera función supervisora, orientando a los docentes, y no solo fiscalizando su trabajo.

Para confirmar los supuestos teóricos se encuestó a 20 directores de diferentes escuelas primarias del distrito, a 70 maestros del nivel primario laborantes todos en el distrito escolar setenticinco con sede en el municipio de Chicacao, Suchitépéquez.

Al finalizar la encuesta se tabularon e interpretaron los datos y se detectó la necesidad de preparar un manual de orientación como técnica de supervisión, a nivel de educación primaria, para sugerir a los directores algunas formas de enseñar a los docentes para que éstos, a su vez faciliten el aprendizaje en sus alumnos.

Este trabajo consta de cinco partes fundamentales.

En la primera parte están la justificación y el planteamiento del problema, objetivo general, objetivos específicos y las hipótesis.

En la segunda parte se describe el marco teórico con los siguientes incisos: La repitencia escolar, factores biológicos, psicológicos, económicos y sociales del educando de la región; la administración, funciones de la administración, la administración escolar, el director como supervisor dentro del proceso educativo, métodos y técnicas de supervisión.

La tercera parte comprende el marco situacional con los siguientes incisos: Nivel de educación primaria en el distrito escolar setenticinco, descripción de la región que ocupa el distrito escolar setenticinco, descripción de las escuelas del distrito escolar número setenticinco.

La cuarta parte describe la población o universo donde se realizó el trabajo de campo de la presente tesis, así como las técnicas e instrumentos de investigación utilizados y la forma en que se recolectaron los datos.

Y en la quinta parte se presentan e interpretan los datos obtenidos en la aplicación de las técnicas e instrumentos, así como las conclusiones y recomendaciones.

Contiene además como anexo, una guía titulada "La Orientación como Técnica de Supervisión Escolar para la Escuela Primaria".

I PARTE

JUSTIFICACION DEL PROBLEMA

La Función Supervisora del Director de cualquier establecimiento educativo es de suma importancia para contribuir a elevar la calidad de la educación que se sirve a los alumnos, ya que ello implica coordinar, estimular y dirigir la tarea docente, a fin de lograr que el individuo aprenda con más facilidad y cambie positivamente de conducta para que de esta forma se desenvuelva con más amplitud dentro de la sociedad a la cual pertenece.

La tarea supervisora corresponde desarrollarla a los directores de las escuelas de los diferentes niveles del sistema educativo nacional, quienes, además de su responsabilidad de administrar los establecimientos, deberán participar, de esta manera, en la tarea docente.

En consecuencia, si el director es orientador, supervisor y administrador del quehacer educativo en la escuela a su cargo; es necesario que posea una preparación eficiente en materia de supervisión, ya que de lo contrario contribuirá a fomentar la improvisación de la tarea docente y a la indisciplina en los alumnos, pues una persona que tiene la función de orientar y no tiene fundamento para ello, fácilmente será presa del rechazo de sus supervisados, lo cual incidirá en el aumento del fracaso escolar, y el fracaso escolar frustra a los niños y adolescentes, orillándolos hacia la deserción.

El fracaso escolar también aumenta el analfabetismo, pues cuando ya no se sigue leyendo se cae en el analfabetismo por desuso y esto es contraproducente para el desarrollo del país.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los maestros, por competentes que sean, necesitan orientación constante para actualizar sus conocimientos a fin de reali

zar mejor su tarea docente, siendo aquí donde la Dirección debe asumir su tarea supervisora para ayudar a los maestros a realizar la mejor forma, mateniéndose constantemente actualizados, con lo cual contribuirán al mejoramiento de la educación y de la sociedad en general.

El problema de la deficiente función supervisora de parte del director en la escuela primaria es alarmante en nuestro país, especialmente en los centros educativos del área del Distrito número 75, con sede en la cabecera municipal de Chicacao del departamento de Suchitepéquez, en donde funcionan 160 escuelas de educación primaria, del sector oficial y del privado, así como también del área urbana y rural, las cuales están repartidas entre los municipios siguientes: Chicacao, Río Bravo, Santa Bárbara, Patulul, San Juan Bautista del departamento de Suchitepéquez y San Miguel Pochuta del departamento de Chimaltenango.

En todas las escuelas la falta de una buena supervisión de parte de los directores está contribuyendo a que el rendimiento escolar del nivel primario sea de baja calidad, lo cual se comprende al analizar los datos estadísticos en donde se aprecia que en el año de 1981, se inscribieron 5,594 alumnos, de los cuales se examinaron 4,891, o sea el 87.5 % de los inscritos; de los 4,891 que se examinaron fueron promovidos al grado inmediato superior 3,325, lo cual indica que el 28.1 % de los que lograron terminar el curso fracasaron por la baja calidad de la tarea docente y ésta a su vez, pudo haberse mejorado a tiempo, si la dirección hubiera ejercido la supervisión dinámica.

En el año de 1982, los datos estadísticos variaron un poco del año anterior, habiéndose inscrito 5,620 alumnos, se evaluaron 4,891 o sea el 87.0 % de los inscritos y fueron promovidos al grado inmediato superior 3,319, lo cual indica que el 27.9 % de los alumnos que lograron finalizar el curso fracasaron por la baja calidad de la tarea docente.

En el año de 1983 subió el número de alumnos inscritos a

10,152, se evaluaron 8,690 y de éstos fueron promovidos al grado inmediato superior 6,257, lo cual indica que el 25.6 % de los alumnos que lograron terminar el curso fracasaron por la baja calidad de la tarea docente, lo cual no hubiera ocurrido, de haber existido una dinámica función supervisora de parte de la dirección de la escuela.

Finalmente, en el año de 1984, se inscribieron 10,711 de los que se examinaron 9,102, lo cual hace un 84.9 %. Y de estos 9,102 que se evaluaron fueron promovidos al grado inmediato superior 4,756, lo cual indica que el 40.9 R de los alumnos que lograron terminar el curso fracasaron por la baja calidad de la tarea docente, otra vez, se notó la falta de la supervisión por parte del director o directora, que de haber existido hubiera contribuido a mejorar el rendimiento escolar.

En vista de lo anterior es urgente buscarle solución inmediata a este problema y para ello se realizó la investigación titulada "LA FUNCION SUPERVISORA DEL DIRECTOR DEL NIVEL PRIMARIO UNA NECESIDAD SENTIDA EN LAS ESCUELAS DEL DISTRITO ESCOLAR SETENTICINCO", la cual pretendió alcanzar los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Contribuir a mejorar la calidad de la educación que se sirve en el nivel primario del país.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Comprobar si existe deficiente función supervisora de parte del director en las escuelas del nivel primario en el distrito escolar número setenticinco del departamento de Suchitepéquez.
2. Detectar si los maestros del distrito escolar número setenticinco están conscientes del problema de la deficiente función supervisora del director.

3. Detectar si los directores están dispuestos a cambiar su acción pasiva y mejorar la función supervisora.
4. Averiguar si las autoridades educativas conocen este problema, qué solución le han dado y si estarían dispuestos a participar en la búsqueda de nuevas soluciones para lograr el trabajo del Director.
5. Experimentar en 70 escuelas de educación primaria del distrito escolar número setenticinco del departamento de Sunchitépquez una guía de orientación para directores.

HIPOTESIS

1. La mayoría de los directores no supervisan la tarea docente porque no saben como hacerlo.
2. Si los maestros realizan mejor su tarea docente estarán contribuyendo a mejorar el rendimiento escolar de sus alumnos.
3. Si los alumnos mejoran su rendimiento escolar se evitará la repitencia y la deserción escolar.

II PARTE

MARCO TEORICO

Para el tratamiento de la presente investigación se fundamentó la misma en el siguiente Marco Teórico.

1) La repitencia escolar.

La repitencia escolar es uno de los males educativos que más se da en nuestro medio, el cual perjudica grandemente tanto al alumno como al maestro y al padre de familia, así como también a la sociedad, ya que el alumno se convierte en una persona frustrada. El fenómeno de que el alumno tiene que repetir varias veces un mismo grado, se debe, en parte, a que la tarea docente es de baja calidad por la deficiente función supervisora del director. En efecto, debido a que los directores no supervisan la labor que realizan los maestros, éstos atienden mal a los alumnos y a ello se debe que estos últimos lleguen hasta odiar la escuela y falten con frecuencia a sus clases, retrasándose así en el aprendizaje de los contenidos del programa, lo cual contribuirá a que éste pierda su grado, aumentándose así las cifras del analfabetismo. Es necesario pues, que los directores controlen la calidad del trabajo que realizan los maestros, pero sin caer en la función de un inspector policíaco.

El director eficiente dice Luis Arturo Lemus "debe dar a la palabra 'director' la importancia que merece y no confundirla con la palabra 'jefe', pues aquella significa supervisión, orientación, coordinación y ayuda profesional, y esta última da la idea de un pequeño cuartel donde el director es comandante, los profesores oficiales y los alumnos pequeños cabos, soldados y sargentos"(1)

En otras palabras, el director debe guiar, coordinar ,

(1) Lemus, Luis Arturo. "Administración y Supervisión de Escuelas". Editorial Kapelusz. Buenos Aires. 1969. Pág.58.

orientar y supervisar profesionalmente a los maestros, para que de esta manera la tarea docente alcance las metas que se han trazado en bien de la sociedad, ya que si los alumnos son bien orientados y debidamente instruidos, la sociedad tendrá recursos humanos bien formados, los cuales ayudarán al desarrollo del país.

La supervisión escolar debe ser constructiva, para que los maestros la acepten y cuando es constructiva es cuando ayuda al maestro orientándolo para realizar mejor su tarea docente.

El director pues, debe incentivar a los docentes para que éstos utilicen la autocrítica ya que esta actitud es esencial dentro del quehacer educativo; o sea autoanalizarse, determinar qué hizo y qué dejó de hacer, qué se puede hacer mejor y qué se hizo de manera incorrecta. La autocrítica conduce a modificar actitudes negativas, hasta la del autosuficiente; por eso es importante que también el docente fomente en el educando esta actitud y modificar de esta manera su conducta y lograr así un buen aprendizaje.

Dentro de las personas que realizan la tarea de supervisión, el que más oportunidades tiene de ejercerla es el maestro, por su relación constante con el ser que aprende, aunque no siempre aprovecha estas oportunidades al máximo. En efecto, la supervisión es una actividad dentro de la tarea docente que sólo se justifica, si beneficia al alumno y esto únicamente es posible si el maestro asiste constantemente a los aprendices para ayudarles a aprender en mejor forma. Esta asistencia converge dentro de las funciones básicas de la supervisión, por lo tanto, esto convierte al maestro en supervisor y cuando él desempeña este papel está contribuyendo a mejorar el rendimiento escolar y consecuentemente a evitar la repitencia y la deserción.

La tarea supervisora del maestro principia desde el momento en que planifica su tarea docente pero se acentúa al máximo cuando controla la calidad del aprendizaje de sus alumnos, porque esto le permite reorientar al ser que aprende, evitar deformaciones y sobre todo, retroalimentar aquellos aspectos que a su juicio no han sido captados con la claridad necesaria. Pero, para poder realizar con efectividad esta tarea supervisora debe poseer no solo el dominio de la materia que se sirve, sino además ha de saber usar, con propiedad las técnicas y recursos didácticos más adecuados a la materia y sobre todo adaptarse al ser que aprende, ya que todos los seres humanos tienen diferencias individuales por las cuales no todos aprenden en la misma forma ni al mismo ritmo.

En su tarea supervisora el maestro debe ayudar a que los alumnos superen las diferencias que tengan, ya sea de preparación, habilidad, comprensión, etcétera; asesorando la distribución eficaz de su tiempo, teniendo en cuenta que debe comunicar y comprobar los logros y fallas de los alumnos para que con base en esto, proceda a reforzar los puntos débiles y estimular aquellas capacidades potenciales que afloren en la clase o fuera de ella.

2) Factores biológicos, psicológicos, económicos y sociales del educando de la región.

Estos factores son dimensiones o causas que recurren y/o concurren en la formación y desarrollo del educando, influyendo en el aprendizaje de los alumnos, los cuales se describen a continuación.

a) Factores biológicos:

Los factores biológicos están potencialmente en la naturaleza misma del educando influyendo grandemente en el aprendizaje del mismo. Por lo que es importante

que los maestros los conozcan para poder ayudar al alumno a superar aquellas deficiencias que tengan.

En efecto, la generalidad de alumnos de la región Sur-Occidente del país son niños desnutridos y enfermiso debido a que ^{en} su mayoría comen sólo una vez al día, especialmente en el área rural, porque sus padres devengan bajos salarios y en algunas ocasiones no tienen dinero para alimentar adecuadamente a la familia, lo cual trae como consecuencia que los niños padezcan de enfermedades o trastornos biológicos que alteran su capacidad de aprender.

Esta desnutrición incide grandemente en el rendimiento escolar, pues un niño enfermiso, falta frecuentemente a la escuela, retrasándose por tal motivo en su aprendizaje, y cuando logra asistir regularmente, por la desnutrición que padece, tiene dificultades de aprendizaje.

b) Factores psicológicos:

Estos factores están condicionados por los factores biológicos, ya que el niño recibe estímulos desde que comienza a formarse en el vientre de la madre, los cuales van condicionando desde entonces su personalidad. La personalidad depende tanto de la herencia como de la educación.

La mayoría de los padres de la región que conforman el distrito escolar setenticinco, son enfermiso o han padecido de enfermedades infectocontagiosas que pueden llegar a sus hijos taras psicoemocionales que retrasan su aprendizaje. En efecto, la dislexia, que sufren algunos niños de inteligencia normal, parece tratarse de trastornos afectivos-educativos, talvez de factores genéricos que perjudican al niño en su formación educativa por incapacidad especialmente de ligar correctamente lo entendido

a las formas gráficas que simbolizan. Esta dificultad es específica y durable del aprendizaje de la lectura y escritura obstaculiza, sobre todo, la adquisición de automatismos del lenguaje, lo que provoca que el niño sea objeto de burlas de parte de sus compañeros y éste para defenderse se aísla y con ello merma su rendimiento escolar, lo que obliga a repetir varias veces un mismo grado. Esta deficiencia, en algunos casos se puede controlar, con la ayuda de los padres y de los maestros, o con la asesoría de un especialista, de todas maneras es bueno recordar que la escuela contribuye a la formación de la personalidad del niño, al modelar su carácter y que "la personalidad como sucesión está determinada por una serie de factores. De ésta se destacan el temperamento, el carácter, la edad y el medio ambiente; los cuales a su turno se hallan en relación inseparable"(2)

En la región que comprende el distrito escolar setentacinco, se dan casos como el que anteriormente se plantean. Y el maestro, se encuentra muchas veces sin saber que hacer para ayudar a los alumnos que presentan dichos casos de dislexia.

El Temperamento: Es un "conjunto de particularidades fisiológicas que diferencian a los individuos entre sí, y que obran sobre el carácter de éstos. El temperamento depende de la constitución orgánica del individuo y, por lo tanto, de la herencia"(3)

Por eso es necesario que el docente tenga conocimiento de los rasgos temperamentales del escolar para que le permita conocer mejor algunas particularidades de su conducta y así modificar con más facilidad su personalidad.

(2) Larroyo, Francisco. "Diccionario Porrúa de Pedagogía y Ciencias de la Educación". Editorial Porrúa S. A. Argentina N.15 México D.F. 1982. Pág. 472.

(3) Loc. cit.

"Según el sabio griego Hipócrates existen cuatro grupos de temperamentos que diferencian a los seres humanos, unos de otros y son los siguientes:

- 1) Sanguíneo,
- 2) Melancólico o nervioso,
- 3) Colérico o bilioso y
- 4) Linfático o flemático.

El temperamento sanguíneo es persona imaginativa, despreocupada y muy sociable. La persona de temperamento melancólico es excesivamente nerviosa, insociable aunque tiene un alto sentido de responsabilidad. El individuo con temperamento colérico o bilioso es muy irritable de tez amarillenta pero tiene la cualidad de ser resistente, soporta todo sin quejarse. Las personas con temperamento linfático o flemático son tranquilos, evitados, tienen la cualidad de ser dignos de confianza"(4)

Entre estos cuatro grupos humanos, resulta muy difícil encontrar el tipo puro, porque en el transcurso de los años, las razas se han mezclado y de esta forma una misma persona puede tener las características de los cuatro temperamentos.

En la región del Sur occidente del país, así como en los municipios que conforman el distrito escolar setentid-cinco, se observan estos grupos temperamentales, por lo que el maestro debe tener cautela y zagacidad para orientar adecuadamente a los alumnos.

"Entre las clasificaciones más recientes tenemos las siguientes: 1º. -La que divide a las personas en respiratorio, abdominal, muscular y cerebral. En el primero predomina el pecho, en el segundo el vientre, en el tercero los músculos y en el cuarto el cerebro. 2º. -Otra clasi-

(4) Urrutia O., Juana. "Curso de Relaciones Humanas y Desarrollo de la Personalidad". Editorial Landivar. Guatemala, 1973. Pág. 149.

ficación los divide en brevilíneos y longilíneos; los primeros son personas bajas, anchas de piernas y brazos cortos. Los segundos, son personas altas delgadas, de piernas y brazos largos.

Entre las diferentes escuelas de biotipología, las más conocidas son: la italiana de Nicolás Pende, la alemana de Ernesto Kreschmer y la americana de W.H. Sheldon.

Nicolás Pende, se caracteriza por haber estudiado los temperamentos humanos basándose en el funcionamiento de las glándulas que predominan en la persona, de esta manera tendrá determinadas características de forma y estructura, en igual modo, el psiquismo poseerá diferentes cualidades, por ejemplo: el hipertiroideo es alto y delgado, ojos vivos y brillantes, de movimientos ágiles y graciosos, psíquicamente es excitable, nervioso y de gran capacidad intelectual.

Ernesto Kreschmer inicialmente descubrió la similitud que existe entre dos tipos de enfermedades mentales que son: la esquizofrenia y la psicomanía depresiva"(5)

Esta teoría es muy apreciada por la ciencia pero de escasa utilidad para los no profesionales porque se basa en descripciones altamente psicológicas. Pero aún así considero necesario que los docentes o maestros, las conozcan para diagnosticar con más facilidad a los alumnos y así poderlos orientar adecuadamente.

El Carácter: "Es una situación rigurosamente psíquica que marca la mayor expresión de la personalidad. El carácter es el conjunto de las maneras habituales de conocer, apreciar, sentir y reaccionar que diferencian a un individuo de otro. El carácter, a diferencia del temperamento, si es modificable y por lo tanto en esta modificación tiene un papel muy importante que desempeñar la edu-

(5) Ibid., Página 153.

cación.

El éxito del trabajo de la escuela para la formación del carácter de los escolares depende de la organización de los métodos y los medios del trabajo educativo y de la enseñanza.

Tienen una significación importantísima el estilo general del trabajo de la escuela y del pedagogo, las exigencias a los alumnos, el control sistemático de cómo aprenden y de cómo cumplen las reglas de conducta, así como la utilización racional de los premios y amonestaciones.

El carácter es pues, la combinación original individual de las cualidades fundamentales de la personalidad que un sujeto dado, como miembro de la sociedad, expresan su actitud hacia el mundo que le rodea y se manifiesta en su conducta y en sus actos.

"El carácter está estrechamente ligado a otras facetas de la personalidad y, en primer lugar, a las capacidades y temperamento del individuo"(6)

Para educar el carácter hay que poner al hombre en condiciones determinadas, organizar y especialmente las influencias externas, a las que contestará la actividad correspondiente.

El carácter se forma en la dirección deseada bajo la influencia de la acción mutua del hombre y el medio exterior, organizada adecuadamente a través de su actividad.

Según el desarrollo de los rasgos de voluntad, en un individuo, se habla de un carácter fuerte o débil. La debilidad de un carácter, es una cualidad negativa, incluso cuando existe una tendencia buena de la personalidad. No tiene valor plantear fines elevados y nobles si no se rea

(6) Smirnov, Lontiev y otros. "Psicología". Editorial Grijalvo. México D.F. 1977. página 463.

lizan en la vida. Al mismo tiempo, un carácter fuerte, con una tendencia equivocada del individuo, no es una actividad valiosa de la personalidad.

Un rasgo negativo del carácter manifiesta la relación con las personas de propiedad individualista y egoísta están dirigidas por intereses de avaricia (personales o de pequeño grupo: con frecuencia familiares), por la tendencia a preocuparse en primer lugar por el bienestar personal, por el beneficio propio. Para conseguirlo está dispuesto a eludir el cumplimiento de su deber social. Algunas veces esta actividad indiferente e indolente hacia las personas se expresa con una sociabilidad exterior con una cortesía ficticia. Por regla general, el individualismo y egoísmo de los niños son consecuencia de una conducta incorrecta de los padres, que los miman sin medida, que no les niegan nada, que los acostumbran a no trabajar.

El rasgo caracterológico positivo que manifiesta la relación del individuo consigo mismo es en primer lugar, la modestia. El individuo modesto se da cuenta de que los méritos personales no son tan importantes como los éxitos de la colectividad. Comprende que la fuerza está en la colectividad, que es la que decide que su papel en el éxito común no es tan grande.

Según Francisco Larroyo "el examen del carácter determina que existen los siguientes tipos: El apático y emotivo; estables e inestables; introvertidos y extrovertidos; abúlicos y volitivos"(7)

El carácter apático se caracteriza por una débil efectividad y por indiferencia, si no resistencia, a las actividades de aprendizaje. El apático es contrario del emotivo. La persona de carácter emotivo, es excitable y

(7) Larroyo, Op. cit., página 562

de fácil reacciones emocionales. Los de carácter estable son personas constantes, que manifiestan y mantienen equilibrio de si mismo. El inestable, es persona que modifica constantemente sus decisiones.

La inestabilidad es símbolo de anormalidad mental.

"El introvertido; es persona poca comunicativa, en la cual predomina la vida propia, interior y la subjetividad, se retrae del mundo exterior. En cambio el extrovertido piensa en voz alta y es muy comunicativo, atiende a la participación pública y objetiva"(8)

El educador ha de proceder con cautela tratando de eliminar las posiciones opuestas de los dos tipos, a veces socialmente patológicas.

La persona abúlica es incapaz de tomar decisiones aceptables a pesar de ejecutarlas. En este caso el maestro debe motivar y remotivar la acción del educando y ver que adquiera hábitos normales de trabajo. La persona volitiva es la que trata de obtener algo, convenientemente para un objetivo.

Es persona con mucha voluntad, de deseo o propósito de cumplir el objetivo planteado.

En conclusión, estos tipos de carácter es importante que los conozcan los maestros y los tengan presentes en sus labores diarias, para comprender mejor a los alumnos de acuerdo a sus comportamientos dentro del aula, pues de esta manera estaría facilitándose más la tarea docente.

La Edad: También la edad es otro factor importante de la personalidad, pues es obvio: la psique es, por una parte, una realidad de desarrollo; por otra una realidad dinámica.

La psique crece, se transforma sin cesar, tiene una edad y de fijo, no solo intelectual, posee también una ma

(8) Ibid. página 351

durez moral, jurídica, económica, religiosa, etcétera. A sí se comprende que este factor sea una determinante de la personalidad"(9) La persona se comporta de acuerdo a su edad, cuyas ocupaciones son variables, pues se habla de la edad cronológica, edad escolar, edad emocional, edad de las preguntas, edad difícil, etcétera, todas estas etapas de alguna manera, modifican el comportamiento del individuo, haciéndolo diferente de los demás. La persona lidad en fin, también se modela gracias al medio ambiente; gracias al círculo social en que vive el individuo, pero también el ambiente es modificado por el hombre.

c) Factor económico:

Este es otro factor que incide en la personalidad y por lo tanto en el aprendizaje, ya que de la situación so cioeconómica de los padres dependen las oportunidades de educarse de los hijos. En la Zona Sur-occidental de Guatemala especialmente en la del distrito escolar setenticinco, la poca posibilidad económica de una familia obliga a que muchos niños de edad escolar no puedan estudiar por tener que ayudar con su trabajo no calificado, al so tenimiento del hogar, restándole así tiempo para otras ac tividades que encuentren acordes con sus inquietudes y de seos. Una buena posición económica de la familia permi rá al niño disponibilidad de dinero, el cual le brindará mayores oportunidades de satisfacer sus inquietudes, de diversiones, práctica de deportes, de estudiar sin ningún problema, que le perturben sus estudios. El niño que no tiene compromisos de trabajar para ayudar socioeconómicamente a la familia, rinde mejor en sus tareas escolares.

Generalmente los padres de familia de esta región son personas analfabetas, que se dedican a trabajar en ta reas agrícolas, devengando bajo salario y por lo regular

(9) Ibid., página 206

tienen de cuatro a cinco hijos, por lo menos, por lo que enfrentan una situación paupérrima. Por esa misma razón algunos padres, tienen la idea todavía, que al mandar a sus hijos a la escuela, éstos van a pasar el tiempo. Ya que según ellos en la escuela no aprenderán nada importante que les ayudará en el futuro, para qué estudiar, piensan, si se quedará el muchacho trabajando en el campo de simple peón. Es aquí donde debe intervenir el maestro, y quitar esa mala impresión, que algunos padres de familia tienen de la educación sistemática, y de esa manera contribuir para que estas personas cambien de idea, y manden a sus hijos a la escuela, ya que una persona educada mejora su sistema de vida por muy pobre que sea, y tendrá mejores oportunidades de superarse socio-económicamente.

d) Factor social:

Este factor también condiciona, igual que los factores anteriormente descritos, al rendimiento escolar ya que la educación es el proceso por medio del cual se prepara a la gente para que encuadre bien en esa compleja estructura social y desempeñen papeles sociales particulares como miembros de un grupo institucional.

Los niños tienen que aprender a ser padres o madres, tienen que aprender como se les gobierna y a estar preparados para tratar de cambiar las costumbres sociales cuando vean que éstas pueden mejorarse.

El maestro como agente propiciador del cambio social, debe influir adecuadamente en la sociedad en que se mueve para que éste actúe positivamente, con ideas hacia el progreso y al mejoramiento del individuo, de la familia y de la misma sociedad.

Generalmente el niño de la región donde está ubicado el distrito escolar setenticinco, proviene de un ambiente

socio-económico pobre, cuyos padres son en su mayoría personas analfabetas con poca aspiración educativa para sus hijos, debido a que están seguros, según ellos, que no vale la pena estudiar, porque de todas maneras trabajarán en el campo de simples campesinos, ganando miserable salario. En efecto, nada condiciona tanto la formación de los niños como la influencia educativa del hogar. Es por eso que el maestro debe actuar con sutileza y capacidad para orientar a los padres para que comprendan que la educación sistemática es necesaria e importante para la formación integral de la personalidad de los educandos, que les ayuda para que se desenvuelvan en mejor forma dentro de la sociedad.

3) Administración.

Desde el punto de vista científico a la administración se le considera como la actividad encaminada a servir, cuidar, gobernar y atender intereses y bienes públicos, privados y/o mixtos de manera lógica y eficaz. Es público cuando se encarga fundamentalmente de llevar a cabo las tareas gubernamentales del Estado, es privada cuando se encarga de velar y cuidar intereses particulares, y es mixta cuando participa de las dos, y se refiere al control de los bienes y servicios de aquellos organismos e instituciones pertenecientes al sector público y privado.

La administración desde el punto de vista técnico, es considerada como el proceso que se encarga de la ejecución de dirigir y controlar los asuntos públicos, privados y mixtos.

4) Funciones de la Administración.

Cook en 1968 identifica dos funciones generales de la

administración: Un subsistema de planificación y otro de control. Sin embargo ahora se estima que "las fases o funciones fundamentales de la administración son: planeación, organización, ejecución y control o vigilancia y constituyen el proceso administrativo y son los medios por los cuales administra un gerente. Son también las señales que distinguen a un jefe de otro que no lo es"(10)

Las funciones de la administración se refieren al conjunto de tareas o actividades que regulan la marcha interna de los establecimientos educativos y comprende desde las cuestiones económicas hasta las docentes. Una amplia comprensión de los elementos básicos de la administración, es muy necesaria para poder apreciar adecuadamente las tareas de la administración educativa.

La administración es un proceso relacionado con un sistema de elementos conexos, que forman las funciones para un mejor desenvolvimiento de la misma. Estas funciones son las siguientes:

- a) planeación o planificación,
- b) organización,
- c) ejecución,
- d) control o vigilancia.

a) Planeación o planificación: Es la guía de toda labor que se va realizar, durante un período lectivo, semestral o anual para determinar los objetivos y los recursos de acción que deban tomarse.

El esfuerzo mayor del planeamiento se realiza al comienzo de un período lectivo, semestral o anual prosiguiendo, también, durante todo el transcurso del mismo, a fin de atender a las nuevas exigencias de supervisión,

(10) Aguilar, José Antonio y Block, Alberto. "Planeación escolar y formulación de proyectos". Editorial Trillas. México 1979. página 47.

que surgen continuamente en la vida de una escuela.

- b) Organización: Esta función trata de ordenar la vida multiforme y compleja de la escuela; esto es, someterla a normas para hacer que todos los elementos, materiales y humanos, que en ella intervienen, cualesquiera sea su carácter y papel contribuyan eficazmente a que se cumplan sus funciones educativas.

La organización es pues, para distribuir el trabajo, entre el grupo y para establecer y reconocer la autoridad necesaria.

Organizar es prever por una parte, pero además es planificar reduciendo al mínimo toda improvisación que haga perder, en todos los tanteos y ensayos estériles, el tiempo y los esfuerzos tanto de los alumnos como de los maestros.

- c) Ejecución: Es también llamada etapa de seguimiento, y no solo sigue el desarrollo de las propias actividades, sino también el de las actividades de todo el cuerpo docente.

Es una labor que se desarrolla durante todo el período lectivo, a fin de efectuar nuevas planificaciones cuando sean necesarias, esto en vista de los datos recogidos y evaluados, durante el desarrollo de las actividades escolares. La ejecución o seguimiento procurará asegurar también la unidad y continuidad de las actividades escolares. Le incumbe además, observar el desempeño de los maestros, así como orientar y coordinar la labor de los mismos.

- d) Control o evaluación: Se puede decir que es la función que actúa sobre la base de los resultados de los trabajos realizados, a fin de prevenir desviaciones, efectuar rectificaciones. "El control atiende a:

del mismo.

La técnica administrativa no es un fin en si misma, sino un medio al servicio de la educación.

Para que la obra educativa sea eficaz, hay que atender a un sin número de que-haceres que deben ser planeados. Tal planificación y ejecución deben ser realizadas por funcionarios y maestros en el cargo de la administración educativa.

La vieja administración educativa era rígida dictatorial y opresiva. Es decir era arbitraria y absoluta en sus decisiones; frente a ella ha surgido un nuevo concepto pedagógico: La administración educativa democrática, conforme a la cual se reconoce que la política de proyectar y la política de ejecutar no deben separarse y que todos los que intervienen, de manera más o menos directa, en la obra educativa deben participar en los planes.

"La administración es esencialmente teórica, más como disciplina aplicada es esencialmente práctica, técnica, dinámica y compleja. Influye en el proceso social y recibe la influencia de ella. La pureza y la eficacia de la administración dependen de la evolución de los elementos que la componen. Los elementos que conforman a la administración son básicamente tres: El humano, el estructural y el económico!"
(12)

El elemento humano es el más importante, por que toda administración está llevada a cabo por hombres y sin este elemento ninguna forma administrativa es concebible.

El segundo elemento es el elemento estructural, porque toda administración por rudimentaria que sea, posee una organización que le da forma y sentido. El tercer elemento es el económico, por que toda organización social necesita de

(12) Lemus, Op. cit., páginas 26 y 27,

recursos para el funcionamiento adecuado del cuerpo administrativo y la consecución de sus planes de trabajo. Del grado de la eficiencia, coordinación y control de los tres elementos anteriormente descritos, depende el buen funcionamiento de la administración y especialmente en el caso de la administración educativa, que vela por el mejoramiento de la educación para el adelanto de la sociedad nacional.

6) El director como supervisor dentro del proceso educativo.

El director como supervisor docente, tiene que realizar muchas de las tareas que tocan al supervisor técnico de distrito escolar, pero restringidas al área de la escuela a su cargo.

Para que al director se le considere como a un verdadero supervisor de la educación y no como a un pequeño dictador, es necesario que posea un amplio concepto del trabajo unánime del personal en el logro de determinados objetivos y en los métodos que deban seguirse para alcanzarlos; por lo que a continuación se detallan algunas funciones del director.

a) El director como jefe del consejo de maestros:

En nuestro medio, no existe generalmente el consejo de maestros, pues toda la responsabilidad de las escuelas la han delegado al director, específicamente. Y la mayoría de directores no cuentan con las cualidades deseables como habilidad para ganar respeto, consideración, simpatía, entusiasmo, confianza en si mismo, originalidad y creatividad, sentido del humor, comprensión, una amplia educación general, habilidad para dirigir y evaluar. Pues el director debe estar actualizado y científicamente formado para supervisar la tarea docente.

Las corrientes modernas de supervisión escolar consi

deran imperativa la necesidad de organización y funcionalidad del consejo de directores como máxima representación de las autoridades y de maestros de la escuela, pero puede delegar su representación en el director.

Por lo que tan compleja responsabilidad sólo podía sacarla avante, un director que posea una serie de cualidades cívicas y morales, experiencia docente, pleno conocimiento de la legislación educativa nacional en el aspecto sociocultural, principalmente de la comunidad y estar plenamente identificado con el momento histórico que vive la sociedad en que se desenvuelve.

Son funciones esenciales del consejo de maestros, las siguientes:

1. Elaboración del reglamento interno de la escuela y someterlo a la aprobación de todo el personal docente.
2. Dictar otros reglamentos y disposiciones que aseguren el desarrollo normal y progresivo de las actividades escolares y su proyección a la comunidad.
3. Conocer y resolver asuntos técnicamente pedagógicos relacionados con la escuela.
4. Cooperar en el enfoque, tratamiento y resolución de los problemas de orden general.

Sin embargo, en nuestro país se dan muchos casos en que las autoridades de educación soslayan estos principios, improvisando a los directores con el siguiente perjuicio, no sólo a las generaciones jóvenes que educan, sino al propio Estado, que necesita que el Ministerio de Educación, tenga confianza y seguridad en la responsabilidad profesional, voluntad de servicio y sentido patriótico de estos funcionarios.

Es evidente que cuanto el director no reúne esta cualidad, sencillamente soslaya su responsabilidad ante el

consejo y como supervisor del personal a su cargo, terminando por anarquizar el gobierno interno de la escuela. Y en cuanto a la organización interna del personal, a lo sumo, los profesores se agrupan en comisiones rutinarias de trabajo, entre las que destacan la comisión de aseo de la escuela. Es importante enfatizar que en el trabajo escolar, la acción del director será nula, si no logra el respaldo voluntario del personal docente y administrativo a su cargo.

b) El director y el servicio de orientación:

El departamento de orientación de la Dirección de Bienestar Estudiantil y Educación Especial, seguirá siendo nominal y muy especial en sus funciones en tanto no promueva con carácter urgente, la habilidad de orientar formal de los directores y maestros. Es necesario atender el servicio de orientación en todas las escuelas, pues en la actualidad se conocen estos servicios de orientación sólo en el nivel medio, aunque aquí no se dan siempre y sería magnífico que también existiera en el nivel primario, pero esto no será posible si los profesores y directores no adoptan una actitud consecuente para con la sociedad que les ha confiado las máximas responsabilidades, cívicas, morales y culturales en la estructuración de la nacionalidad guatemalteca.

Estimulados por el director los maestros deben participar en el servicio de orientación, pues se les considera elementos esenciales en el servicio de orientación, además del orientador, sería magnífico y necesario un médico o una enfermera, y representantes de la comunidad y de los padres de familia, porque están más tiempo con los alumnos, especialmente en la escuela primaria en donde el maestro tiene la oportunidad de estudiar al niño con el

propósito de orientarlo tanto dentro del grupo como individualmente.

No obstante la necesidad de lo anterior, en tanto el Ministerio de Educación, no cuente con los recursos económicos necesarios para sufragar los gastos que el servicio de orientación demanda, algo debe hacerse por superar la situación actual, y para ello aunque no se pretende exigir la "tecnificación" se debe hacer más de lo que se hace actualmente en forma aislada, especialmente por los profesores auxiliares, a quienes se les ha encargado el servicio de orientación en las escuelas de Educación Media, que es el nivel donde existe esta modalidad. En el nivel primario es al maestro de grado y al director a quien compete asumir el papel de guía.

c) El director como asesor pedagógico:

Corresponde al director ejercer la dirección pedagógica de la escuela y supervisar el desarrollo de la enseñanza de cada asignatura, para ello es necesario que posea genuina vocación para el magisterio, vocación entendida como la inclinación o propensión espiritual para servir a la juventud con amor pedagógico, aprecio e interés por los valores intelectuales y un profundo sentido de la sociabilidad. Preparación académica multidisciplinaria, para poder supervisar inteligentemente a su personal. Manejar las disciplinas científicas con firmeza, seguridad y perfeccionamiento; debe ser además, investigador y divulgador incansable de las ciencias de la educación, sin reservas a sus subalternos. Deberá reducir con habilidad los contenidos científicos a la comprensión de los alumnos y hacer la función con respecto a las necesidades vitales .

Lo anterior es fundamental para que el director pueda gozar de la confianza de los maestros que tienen que encontrar en él a su asesor pedagógico. Deberá así mismo mantener latente el espíritu de superación en sus maestros, para que se preocupen constantemente por mejorar sus técnicas de trabajo y en consecuencia que su rendimiento responda a las necesidades del país.

El director motivará a tal grado a sus maestros, que de ellos mismos ha de surgir la conveniencia de acudir constantemente a personas e instituciones recurso, que mantengan actualizada su función docente. Para el efecto el director deberá promover periódicamente, cursillos de superación docente, así como la discusión y ensayos de tecnología educativa, en páneles, simposios, seminarios, sociodramas y otras técnicas modernas.

d) El director como líder de la comunidad escolar:

Sabido es que el director tiene autoridad estatutaria o delegada que le da un cargo y jerarquía administrativa, emanada de un cuerpo legal reacionalmente concebido.

La autoridad supone, disciplina; esto sólo puede lograrse mediante jefes capaces y dinámicos, y la existencia de convenios claros y equitativos con personal competente y responsable así como con la aplicación de sanciones justas, lo que también requiere una adecuada reglamentación.

En resumen, para que el director desempeñe bien su función supervisora, tiene que ser un verdadero líder de la comunidad educativa, por lo que el director ha de prepararse para ejercer el liderazgo, a fin de influir benéfica y positivamente en las personas con quienes tenga que tratar, para predisponerlas a que quieran actuar en

la mejor forma posible, apuntando a los objetivos hacia los que tiende el proceso de enseñanza-aprendizaje.

7) Métodos y técnicas de supervisión.

Como métodos y técnicas de supervisión podemos llamar a los procedimientos empleados en la misma, que velan por el mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Así a los métodos los podemos definir como "procedimientos más amplios que otorgan un sentido de unidad a la acción supervisora, dado que los mismos, pueden, todos ellos, estar integrados en cualquier método"(13)

El método es la guía, para todas las actividades y es muy importante para la realización de la actividad educativa y por qué no decirlo, también de la realización de la labor de la función supervisora de la tarea docente.

"Hay varios métodos de supervisión escolar, entre los cuales están:

- a) método científico,
- b) método no-directivo,
- c) método de facetas múltiples,
- d) método de ayuda mutua,
- e) método clínico y
- f) método de ósmosis"(14)

- a) Método científico: Es el que consiste en observar al maestro en el desempeño de sus labores para luego en una labor individualizada, orientarlo a fin de que supere sus deficiencias y mejore su acción educativa.

El método utiliza, casi exclusivamente, la "observación" y la "conferencia" o "plática individual". Este mé

(13) Nerici, Op. cit., página 93.

(14) Ibid., página 93,

todo no es utilizado en nuestro medio por que su aplicación requiere de tiempo especial, si es el director quien lo va a utilizar, necesita de tiempo suficiente en horas ordinarias dentro de la jornada de trabajo, y por lo general, la mayoría de directores del distrito escolar 75, también tienen grado o grados, a su cargo al cual o cuales deben dedicarles tiempo y atención en la misma jornada. En el caso de los directores que sólo atienden la dirección de una escuela, la mayoría no usa este método por pereza, para evitarse de esa responsabilidad y trabajo pero, más que todo, por negligencia.

- b) El método no-directivo: Este método consiste en la aplicación de la no directividad en la supervisión, ofreciendo estímulos y amplias oportunidades para que cada uno de los participantes encuentre, por sí solo, los caminos necesarios para el mejoramiento de su actuación.

El objetivo de este método, es perfeccionar el proceso de enseñanza-aprendizaje, ofreciendo al maestro oportunidades de tomar más conciencia de sus perfecciones, objetivos, necesidades y aspiraciones; ayudando al maestro a aumentar su habilidad para mejorar su acción docente.

- c) El método de facetas múltiples o mixto: Consiste en la planificación de las distintas técnicas de supervisión, que puedan variar de un caso a otro, en función de las características de cada situación y de las personas que actúan. El procedimiento de este método tiende a variar de un caso a otro como se dijo anteriormente, pero su objetivo es el de alcanzar el perfeccionamiento de la tarea docente del maestro. Casi no se usa o se aplica este método en la región, pues la mayoría de maestros no se atreven a confesar sus propias dificultades a sus directores y mucho menos al supervisor de distrito, para que cual-

quiera de éstos como orientadores, cuya función les corresponde, les proporcionen en forma individual la asistencia necesaria. Este procedimiento, como se repite, necesita mucha madurez de parte del maestro a fin de auto-evaluarse y de presentar planes de perfeccionamiento objetivo a la supervisión.

- d) Método de ayuda mutua: Este método consiste en la labor integrada del supervisor y el maestro, con miras al perfeccionamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje y, al mismo tiempo, al perfeccionamiento, por cooperación mutua del supervisor y del maestro.

Este método tiene la ventaja de unir al supervisor y al maestro dentro de un mismo plan, haciendo que tiendan hacia objetivos comunes, dado que uno tiene en el otro una fuente de estímulos y ayuda. Se puede asegurar que esta técnica de supervisión es eficiente, pero en nuestro medio no se emplea, por lo menos a cabalidad, pues también, requiere de tiempo suficiente de las dos partes, es decir del maestro y del supervisor de la tarea docente a petición de él mismo, y luego los dos, evaluar las observaciones efectuadas en clase, una vez de acuerdo el director como el supervisor de la tarea docente y el maestro, en base a las deficiencias recíprocas, elaborar el plan de perfeccionamiento para las dos partes, utilizando variadas técnicas de supervisión. Todas estas actividades, se podrían realizar, si además de tener tiempo suficiente, se contara con orientación adecuada para los directores, para que éstos cumplieran con su verdadera función supervisora, que se les ha encomendado.

- e) Método de ósmosis: Consiste este método en promover experiencias pedagógicas con la colaboración de maestros voluntarios, con la esperanza de que los demás maestros los

imiten. Los objetivos del método ósmosis son: proveer la aplicación de métodos y técnicas de enseñanza o cualquier otro procedimiento didáctico, que no haya sido puesto en práctica en la escuela, influir en los maestros para que modifiquen el comportamiento del proceso enseñanza-aprendizaje.

El procedimiento de este método consiste en que durante la realización de los proyectos experimentales, el director como supervisor de la tarea docente, seguirá la marcha de la labor, pudiendo actuar como ayudante del maestro. Después de cada experimento, se hará la adecuada evaluación de los resultados, como labor conjunta del director y el maestro. Este método no es aplicado en el campo investigado, ya que se necesita de orientación para concientizar a los docentes y directores y así perfeccionen los procedimientos didácticos que mejorarán el proceso enseñanza-aprendizaje.

f) Método clínico: Este método de supervisión, se caracteriza por tener una doble función, que se lleva a cabo junto al maestro en actividad; por una parte lo orienta para que supere las deficiencias demostradas y, por otra, lo previene para que no incurra en otros errores. El método clínico, exige la actuación de un supervisor y si es posible, para hacerlo más eficiente, de especialistas en diversas áreas del currículo, a fin de dar a los maestros la orientación necesaria para la enseñanza de las mismas.

Las técnicas más usadas por el método son: observación, plática y reuniones. Por consiguiente, las deficiencias de la enseñanza son "corregidas" o "prevenidas" con la aplicación de las técnicas anteriormente mencionadas y dirigidas por un equipo de especialistas.

Por todo lo anterior se puede decir que este es otro de los métodos de supervisión, que no es utilizado en nuestro medio, porque aunque se organizan reuniones y se dan pláticas a nivel general, no se llenan los requisitos del presente método, como es contar con un especialista y un director como supervisor preparado para dicha función administrativa y supervisora de la tarea docente. Ya que muchos directores son nombrados al azar, sin tomar en cuenta su preparación y experiencia profesional.

Técnicas

Como técnicas de supervisión escolar se puede definir al conjunto de procedimientos y recursos de que se vale el supervisor escolar para la realización de su tarea supervisora en busca del perfeccionamiento del proceso enseñanza-aprendizaje.

Las técnicas de supervisión, según lo plantea Imideo Nerici en su libro "Introducción a la Supervisión Escolar", pueden clasificarse en indirectas y directas.

a) Técnica indirecta: Es aquella que realiza el supervisor sin que obligatoriamente tenga que estar en contacto con los educadores supervisados, ni los datos tengan que obtenerse de la actuación directa. Son estudios de documentos o de situaciones de los cuales se obtendrán informaciones que aportarán valiosos datos al desarrollo del modelo de supervisión.

Las principales técnicas de supervisión son las siguientes:

1. Estudio del fichero del curriculum vitae de cada docente: Esta técnica indirecta suministra muchos datos personales de los maestros, que orientan al supervisor a comprender las posibilidades de cada maestro. Gene-

ralmente en las escuelas del distrito escolar 75, no se le da mucha importancia a esta técnica.

2. Estudio de los planes de enseñanza: En Suchitepéquez se hace el estudio de los programas, pero no con la objetividad necesaria, ya que se realizan en una forma superficial y sin darle la practbilidad justa y necesaria.
3. Estudio de las posibilidades de integración de la enseñanza: Otra de las técnicas indirectas es el estudio de las posibilidades de integración, pero los directores no le dan la importancia necesaria y debiera ser preocupación constante del director, como supervisor, estimular la integración de la enseñanza, para que en la medida de lo posible trabajen en la escuela de común acuerdo y en forma integrada, todos los docentes.
4. Estudio de la actuación individual del alumno: Esta técnica es la más subjetiva, ya que cuando existe algún alumno con problemas de mayor atención, no se le puede ayudar adecuadamente por falta de orientación del mismo maestro y de los padres de familia.
5. Estudio de la programación de la enseñanza: Esta es otra técnica importante, que no se usa con objetividad y veracidad, ya que los maestros no han recibido una orientación adecuada para hacerlo en forma científica.
6. Observación de actuaciones individuales y de grupos: Esta técnica es muy usada por el docente hacia el alumno a través de las actividades diarias, lo mismo por el director como por el supervisor de la tarea docente pero no se llevan los registros necesarios y por eso degenera mucho en la subjetividad.

7. Control de la actuación profesional del docente, mediante el estudio de cuadernos: Esta es quizá la técnica más usada por los docentes, pero también en forma inadecuada, ya que algunos maestros tienen varios años usando el mismo cuaderno de apuntes en determinada asignatura y eso desgasta a la técnica y la hace caer en la rutina y la monotonía.

En conclusión; las técnicas indirectas de supervisión son usadas pero en forma empírica, y sin darle la importancia que estas representan para el mejoramiento de la tarea docente y del aprendizaje de los alumnos.

- b) Técnicas directas: Son el conjunto de procedimientos que se realizan mediante actividades específicamente dirigidas a alcanzar datos e informaciones, así como a lograr el cambio en los patrones de conducta y de actuación de las personas comprometidas en el proceso de supervisión.

Las principales técnicas de supervisión son:

1. La observación: Esta técnica directa de supervisión incide sobre todas las actividades y sectores de la escuela que influyen directa o indirectamente en el proceso educativo.

Las observaciones deben ser programadas y formar parte del plan de trabajo de supervisión, deben realizarse diariamente con el suficiente tiempo para entrar en contacto directo con los alumnos de los diferentes grados de la escuela. Esta es una de las técnicas de más utilidad para realizar la función supervisora, tanto para supervisar el proceso enseñanza-aprendizaje, como para orientar la realización de las actividades co-curriculares.

2. Reuniones: Es otra técnica directa de mucha utilidad

en la supervisión y consiste en el encuentro más o menos informal de personas interesadas en un mismo problema o conjunto de problemas relacionados con el proceso educativo, con el objeto de hallar soluciones que favorezcan el proceso enseñanza-aprendizaje.

Las reuniones de orientación pedagógica, sin embargo, hay que advertir que cuando se usan con abuso, ello provoca desatención de la tarea docente.

Las reuniones pueden ser de director y de maestros; director, maestros y padres de familia; o bien de director, maestros y miembros de la comunidad.

La reunión es una de las técnicas más utilizadas y de mayor rendimiento en la supervisión docente. Es una técnica que no puede faltar en ningún plan de supervisión.

3. Entrevistas individuales: La entrevista es otra técnica de supervisión directa, cuyo procedimiento es necesario para establecer un contacto pedagógico constructivo entre el supervisor y los maestros. Esta técnica suele tener lugar después de haber observado una actividad del maestro, pero también solicitada por éste.

"La entrevista individual debe obedecer a propósitos determinados. Por ejemplo, conocer a los maestros dar a conocer a sí mismo, solicitar y dar ayuda, unificar y armonizar la labor de la institución, ayudar en el planeamiento"(15)

Las entrevistas pueden ser planificadas o no, a veces es necesario organizar entrevistas individuales bajo la urgencia de algún problema especial que no de lugar a una planificación. En todo caso deben usar apuntes de lo conversado y de lo convenido.

(15) Fermín, Manuel. "Tecnología de la Supervisión docente". Editorial Kapelusz. Buenos Aires 1980. página 69.

4. Visitas: Es una técnica que en supervisión consiste en el encuentro amistoso del supervisor y los maestros en el local de trabajo o fuera de el, así como la asistencia de los maestros a otras escuelas o locales de experimentación pedagógica o no, pero en los que hay algo que pueda interesar a su trabajo en la educación. Las visitas se prestan a la realización de observaciones por parte del supervisor y los maestros, así como para mejorar las relaciones entre todos los participantes. "Las visitas en la propia escuela pueden ser programadas por el supervisor o sugeridas por los maestros, así como pueden, también ser ocasionales"(16)

Las visitas requieren una planificación previa, aún en el caso de las visitas repentinas. La planificación evita pérdida de tiempo y de esfuerzo y permite obtener los mejores resultados en la consecución de los objetivos de la visita.

5. Las demostraciones: Esta técnica de supervisión cuya importancia fundamental reside en la profundidad de conocimientos que se adquieren a través de ello y su carácter estimulante para continuar ahondando en la indagación del campo de estudios o tema producto de la demostración, puede ser realizado por el supervisor, por un maestro de mucha experiencia o por un especialista.

La preparación de la demostración, tiene los siguientes pasos:

- a. Elección del tema, la elección del tema lleva aparejada, por regla general la elección del expositor.
- b. Elección del demostrador, el demostrador debe conocer el tema a fondo y su aceptación para hacer la demostración no debe haber sido motivada por pasio-

(16) Nerici, Op. cit., página 133.

nes de ninguna naturaleza.

- c. Elección y preparación de los asistentes, los seleccionados para asistir deben conocer el asunto sobre el cual versará la demostración. No es necesario que sean expertos, pero deben tener conocimiento general y conocimiento específico sobre la materia. Los asistentes deben asistir por su propio gusto y no obligados.
 - d. Preparación de los alumnos, los alumnos que emplearán en la demostración también deben ser preparados previamente. No para representar un papel sino que debe pedírseles que actúen con naturalidad, espontaneidad y cooperación
6. Trabajo en informe de comisiones: Esta técnica se realiza por medio de una comisión que realiza el estudio de un tema, el análisis de una situación, el estudio de material o el estudio de una técnica de supervisión. Puede emplearse con menor formalidad para obtener información de un experto, de un funcionario de alta jerarquía o de un grupo de especialistas.
- El informe de la comisión es un instrumento del cual se vale una comisión para exponer los resultados de la tarea que le fue encomendada. Por regla general el informe se presenta por escrito, aún cuando algunas comisiones de acuerdo con la naturaleza de su trabajo, presentan el informe oralmente. En este caso uno de los integrantes de la comisión servirá de relator o de expositor.
7. El taller de trabajo: Es una técnica de supervisión descrita por Kimball Wiles en su obra "Técnicas de Supervisión", es una variante de la reunión y muy parecida al trabajo de equipos, pero con diferencia bastante

significativa con respecto a esta última técnica de trabajo. El taller puede utilizarse en todos los niveles de la enseñanza. Es útil tanto en la escuela primaria como en la universidad. Durante la realización del taller, la evaluación es un proceso continuo en que toman parte todos los miembros del grupo. Se debe realizar mucha autoevaluación pero los grandes pilares de la evaluación de un taller son los consejeros. Como dice Wiles "las personas de mayor capacidad para evaluar una experiencia son las que poseen esa experiencia"(17)

En conclusión, la selección de las técnicas que se van a usar en el desarrollo de un plan de supervisión docente es un proceso delicado, difícil y de singular importancia. Es allí donde la experiencia y los conocimientos del supervisor se pondrán en juego, pues deberá ser guía eficiente de un grupo de trabajo para que esto se logre con mayor acierto. Las técnicas y los medios de supervisión deben estar estrechamente relacionados con los propósitos y los objetivos de la supervisión, los cuales han debido desprenderse del diagnóstico de los patrones de conducta, habilidades, conocimientos y capacidades del docente, así como del resto de la situación de la enseñanza observados y estudiados por el supervisor y los directores.

(17) Fermín, Op. cit., página 99.

III PARTE

MARCO SITUACIONAL

Con el fin de ubicar mejor el universo de la presente investigación se describe la situación que vive la educación primaria en la zona suroccidental del país, con especial énfasis en la que se sirve en los municipios de Chicacao, Río Bravo, Patulul, Santa Bárbara, San Juan Bautista del departamento de Suchitepéquez y San Miguel Pochuta del departamento de Chimaltenango.

La zona suroccidental de la república de Guatemala está constituida por los departamentos de Escuintla, Suchitepéquez y Retalhuleu, así como la parte costera de los departamentos de Quetzaltenango y San Marcos.

En estos lugares el Estado sostiene escuela del nivel primario para que se eduquen todos los hijos de guatemaltecos que estén comprendidos entre los 7 a los 14 años. Hay escuelas tanto en el área urbana como en el área rural; algunos dueños de fincas sostienen escuelas para los hijos de sus empleados regulares (mozos colonos).

La mayoría de escuelas primarias del área urbana son graduadas, esto es, que cuentan con los seis grados y, lo más importante, es que hay un maestro para cada grado, lo cual no sucede en el área rural en donde un solo maestro debe atender más de dos grados, a la vez y no todas las escuelas atienden a los alumnos hasta el sexto grado; es decir, que existen muchas escuelas incompletas y de maestro único.

La presente investigación se circunscribió a aquellas escuelas en donde hay, por lo menos dos maestros para que la función supervisora de la tarea docente tenga razón de ser.

1) Nivel de la Educación Primaria en el Distrito Escolar setentacinco.

El nivel primario en el distrito como en toda la república, comprende la educación pre-primaria que se sirve a los alumnos de 5 a 6 años de edad y no se atiende a todos los preescolares de toda la región, pues su atención se concentra en las cabeceras municipales de los diferentes municipios que limitan al distrito escolar setentacinco.

Según el artículo 52 del reglamento de la ley de Educación Nacional, del acuerdo Gubernativo número M. de E. 13-77, de fecha 7 de noviembre de 1977, "la educación parvularia es la etapa destinada a la formación del educando antes de su ingreso a la educación primaria"(18)

Lo magnífico sería que todos los niños de la región tuvieran la oportunidad de asistir a ésta etapa de la educación primaria, es decir que todas las comunidades tanto urbanas como rurales contaran con la educación parvularia para facilitar el aprendizaje, a los niños que ingresan a la escuela primaria.

1. Educación Primaria: Este nivel atiende a los educandos de 7 a 14 años de edad. La situación deficitaria de este nivel afecta al 50 % de la población escolar, la cual se refleja en un elevado porcentaje de deserción, reptitencia, ausentismo y baja promoción, lo que provoca incremento anual del número de analfabetas funcionales y una elevación de los costos de funcionamiento, a esto se agregan los problemas de carácter social y psicológico que ocasiona este fenómeno.

La constitución de la república prescribe que la e

(18) Ley de Educación Nacional y su reglamento. Ministerio de Educación. Guatemala, junio de 1978. página 34.

educación primaria es obligatoria, aún así, este nivel en el distrito escolar setenticinco, atendía en el año 1977 menos del 50 % de la población de 7 a 14 años de edad, a la que formalmente esta destinado. En ese mismo año había 5,582 alumnos inscritos en el nivel primario de los cuales 3,324 correspondían al área urbana y 2,258 al área rural; en esta última el déficit fue mayor. En efecto, esta desproporción de la consecuencia de la escasa cobertura del nivel primario en el distrito se traduce también en el incremento del analfabetismo. Se estima que el 60 % de la población de 15 y más años de edad, son analfabetas, en varios lugares del distrito. Por otra parte, un 70 % de la población mayor de 15 años, no poseen estudios primarios completos, lo que significa que la población económicamente activa tiene un bajo índice de escolaridad promedio.

Otro aspecto que constituye el abandono prematuro de la escuela es la baja calidad de la tarea docente que tiene lugar en estas escuelas. Esta baja calidad docente hace que el rendimiento escolar sea muy pobre, lo cual incide en la repitencia de grados. Esta repitencia provoca malestar en los padres de familia quienes prefieren llevarse a sus hijos, con ellos al trabajo y no enviarlos a la escuela a donde "solo van a perder el tiempo", según ellos. La repitencia provoca en los alumnos frustración tremenda hasta el extremo que llegan a odiar la escuela y a sus maestros y esto incidirá de manera directa en el fomento del analfabetismo ya que estos alumnos al quedarse sin completar toda la primaria se tornarán en analfabetas por desuso y como van a ser padres muy pronto, por su misma ignorancia se resistirán a enviar a sus hijos a la escuela y así mismo Guatemala no podrá su

perar su subdesarrollo económico y social.

La baja calidad de la tarea docente se debe, más que todo, a que no hay quien supervise lo que hacen los maestros en el aula y ésta es la tarea de los directores pero no la cumplen porque no saben cómo hacerla.

El contenido curricular de la educación primaria, a pesar de la continua renovación de sus programas, sigue siendo poco adecuado para las necesidades de las áreas rurales y urbano marginales y para su integración a las actividades productivas a los educandos, a los padres y a la sociedad.

Debido a esta desadaptación del curriculum al medio donde viven los destinatarios de la educación es que mucha gente no envía a sus hijos a la escuela, pues muchas de las cosas que aprenden los niños en la escuela no tienen ninguna utilidad práctica en la vida diaria.

Esta situación podría superarse un poco si los directores planificaran con sus maestros de grado, algunas actividades educativas o unidades didácticas de las que se adaptaran los contenidos programáticos a las necesidades e intereses de los destinatarios y del medio en que estos últimos se desenvuelven; pero esto es imposible lograrlo en un ambiente escolar en donde el director no desempeña sus funciones de supervisión.

2. Areas: El sistema educativo nacional está dividido en dos áreas; el área urbana y el área rural. En el distrito específicamente, en el que se llevó a cabo el presente trabajo de investigación, el área urbana comprende todos los establecimientos educativos nacionales y privados que funcionan en cabeceras municipales de los municipios que forman al distrito y al área rural pertenecen todos los establecimientos educativos nacionales y priva

dos que están localizados en las aldeas, cantones, caseríos y fincas del Estado así como en las particulares que limitan al distrito escolar setenticinco.

3. Sectores: El sistema educativo está dividido en los sectores siguientes: El sector oficial, el sector privado y el semi-privado. En igual forma está dividido el distrito escolar setenticinco, ya que es parte del sistema educativo nacional.

En el sector oficial están incluidas todas las escuelas que son organizadas y sostenidas por el Estado a través del Ministerio de Educación. Al sector privado corresponden todos los establecimientos educativos que son financiados por personas particulares, estos establecimientos también son supervisados por el Ministerio de Educación.

Los dos sectores están normados por el artículo 3º de la Ley de Educación Nacional, Decreto Legislativo No. 73 - 76 de fecha 1º de diciembre de mil novecientos setenta y seis del Ministerio de Educación, tanto en el aspecto administrativo como en el técnico, los dos deben cumplir con las leyes vigentes.

El sector Semi-privado lo forman los Institutos de Educación Básica por Cooperativa, creados el 17 de febrero de 1972 por Acuerdo Gubernativo No. 1, y que funcionan con un aporte del Estado, otro de la municipalidad y otro de los padres de familia.

- 2) Descripción de la región que ocupa el Distrito Escolar Setenticinco.

El distrito escolar No. 75 tiene su sede en el municipio de Chicacao, y se extiende hacia los siguientes municipios: Rio Bravo, Patulul, San Juan Bautista y Santa Bárba-

ra del departamento de Suchitepéquez, los cuales cuentan con clima cálido y San Miguel Pochuta del departamento de Chimaltenango, cuyo clima es templado.

La mayoría de estos municipios cuentan con caminos de terracería, ya que de los 6 municipios en los que se llevó a cabo la presente investigación, 4 cuentan con carreteras asfaltadas, las cuales conducen nada más hacia la cabecera municipal y los dos restantes cuentan con carretera de terracería. En cuanto a las aldeas de estos municipios, poseen en su mayoría caminos de tierra y la mayoría se encuentran ubicadas en terrenos montañosos, otros poseen veredas o caminos muy angostos, que no permiten el acceso a vehículos.

En esta región existe muy poca industria, pero si funcionan algunas, como por ejemplo en el municipio de Chica-cao, se encuentra una licorera, la cual está localizada en la aldea Nahualate de dicho municipio; en Río Bravo se encuentra una despulpadora de cardamomo y macadamia y una procesadora de hule; en el municipio de Pochuta se localiza una fábrica de vidrio. Industrias en las cuales trabaja una mínima parte de las personas vecinas de la región.

En Patulul, Santa Bárbara y San Juan Bautista se localizan en su mayoría fincas agrícolas, las cuales se dedican a la crianza del ganado vacuno. Y otras se dedican al cultivo de la caña de azúcar, cardamomo y café. La gran mayoría de la población vecina, trabajan en tareas agrícolas en dichas fincas. También se localizó a un pequeño grupo de personas, que se dedican a arrendar tierras, en las cuales cultivan maíz y hortalizas propias de la región, como ayote, tomate y piña. Cuyos productos distribuyen en los mercados circunvecinos de la localidad.

Así mismo se hizo un pequeño análisis de las ocupaciones y oficios de la gran mayoría de la población que habitan los municipios que conforman el distrito escolar setentacinco, tanto del área urbana como rural, en la siguiente forma: el 3 % se dedican a obreros industriales, el 8 % a obreros en construcción, 5 % a obreros en transporte, el 10 % a operarios en los diferentes talleres que funcionan en las localidades de la región, el 1 % a artesanos, el 6 % a empleados calificados divididos entre públicos y privados 4 % pequeños comerciantes, y el 63 % a obreros agrícolas los cuales trabajan en las diferentes fincas rurales del lugar, teniendo como único medio de vida el salario o sueldo que devengan a cambio del trabajo realizado, en las diferentes ocupaciones que desempeñan.

Se observó también que del 100 % de las personas que radican en la región que limita el distrito escolar setentacinco, un 60 % mandan a sus hijos a la escuela pública y/o privada, pues como se ha descrito anteriormente, existen una serie de factores que constituyen a que el número de alumnos inscritos en dichas escuelas sea bajo.

3) Descripción de las Escuelas del Distrito Escolar No. 75.

Las Escuelas del Nivel Primario del distrito, se ubican en la misma forma como en los diferentes distritos escolares de la república, tanto en el área urbana como en el área rural.

Este distrito tiene bajo su responsabilidad, supervisar la tarea docente que se realiza en 160 escuelas nacionales y particulares.

En el área urbana la mayoría de escuelas son completas es decir que cuentan con los seis grados de primaria, así mismo en esta área funcionan escuelas primarias tanto del

sector oficial como en el privado. En el sector oficial, las escuelas primarias del área urbana están distribuidas de la siguiente manera: en las cabeceras municipales de Chicacao, Patulul, San Juan Bautista, Santa Bárbara y Pochuta funcionan una escuela para varones y otra para niñas, mientras que en Río Bravo sólo funciona una escuela mixta. En cuyas escuelas laboran de 8 a 14 maestros, los cuales, atienden a la población escolar inscritas en dichos establecimientos. En esta misma área funcionan 2 colegios particulares mixtos uno en el municipio de Patulul y otro en Chicacao.

En el área rural la mayoría de escuelas primarias son incompletas, ya que no cuentan con los seis grados de primaria, otras hasta son monodocentes. Y en las escuelas primarias rurales que son completas la inscripción en los tres últimos grados es muy baja, ya que la mayoría de niños de edad escolar, sólo estudian hasta el tercer grado, cuando mucho, pues de los alumnos que ingresan a primer grado el 75% deja de estudiar y sólo un 25 % culminan sus estudios primarios.

En esta misma área del distrito escolar setenticinco, la mayoría de escuelas son mixtas, atienden a varones y a niñas y en las que laboran de uno, dos y cuando mucho seis maestros. Los cuales en su mayoría atienden de 2 a 3 grados al mismo tiempo, es decir en la misma jornada. En el área rural funcionan 29 escuelas oficiales, distribuidas en las diferentes aldeas y caseríos de los municipios que conforman al distrito. En el sector particular del área rural funcionan 118 escuelas mixtas, las cuales están ubicadas en fincas privadas de los diferentes municipios que limitan a dicho distrito escolar. La gran mayoría de estas escuelas son monodocentes, en las que funcionan generalmente laborando como docentes, maestros empíricos y regularmente sirven

primero, segundo y tercer grado de primaria.

Todos los establecimientos educativos del nivel primario del distrito, específicamente los del sector oficial la boran en jornada matutina, lo mismo en el sector privado, aunque existen algunos casos de escuelas particulares que laboran en la jornada vespertina y otras en jornada doble.

IV PARTE

Población o Universo.

El universo de la presente investigación lo constituyen los maestros y directores de las escuelas del área urbana y rural del distrito escolar número setenticinco, con sede en Chicacao, Suchitepéquez el cual está constituido por 140 maestros de grado y 40 directores que propician el aprendizaje a través de la docencia directa en las 40 escuelas primarias urbanas y rurales que conforman el distrito escolar ya indicado.

Investigación de campo.

Esta parte del trabajo lo constituye la investigación de campo que permitió comprobar la hipótesis planteada en la primera parte y por lo tanto, confirma la tesis que se planteó y se sostiene. Así mismo las entrevistas que se hicieron al supervisor del Distrito Escolar 75, y al Director del Desarrollo de Socio Educativo Rural.

Muestra.

Debido a lo extenso del universo se pensó en que la muestra aleatoria, tomando como base a un 50 % de maestros de grado, los cuales lo conforman 70 maestros y el 50 % de directores, los cuales son 20 directores de escuelas oficiales del nivel primario que sumados hacen un total de 90 personas y que constituyen la muestra de la presente investigación.

Las escuelas del sector privado no se tomaron en cuenta para el presente trabajo de campo por las limitaciones que posteriormente se describen. Las escuelas del sector oficial se han elegido por medio del método aleatorio simple, para darle mayor representatividad y garantía a la investigación.

De las escuelas oficiales que se tomaron en cuenta tanto del área urbana como del área rural se hizo de la manera siguiente: de 15 escuelas de Chicacao, se tomaron en cuenta 8 escuelas, de 8 escuelas de Río Bravo, se tomaron en cuenta 4 escuelas, de 5 escuelas de Santa Bárbara se tomaron 2 escuelas, de 3 escuelas de San Juan Bautista se tomó en cuenta una, de 8 escuelas de Patulul se tomaron en cuenta 4 escuelas, de 2 escuelas de San Miguel Pochuta se tomó en cuenta una escuela, haciendo un total de 20 escuelas que forman la muestra aleatoria simple.

Limitaciones.

Las limitaciones con que tropezó esta investigación son las siguientes:

Limitación No. 1

Falta de recursos económicos, ya que no cuento con dinero suficiente, específicamente para realizar este tipo de investigación, pues nada más cuento con el salario que devengo como directora con grados de una escuela oficial rural del distrito escolar setenticinco.

Limitación No. 2

Falta de tiempo de tipo personal, ya que laboro como directora con grados en una escuela oficial del área rural del nivel primario en el distrito escolar número setenticinco del departamento de Suchitepéquez, lo cual absorbe el 90 % de mi tiempo, por otro lado la poca disponibilidad de tiempo de parte de algunos maestros encuestados, imposibilitó que la investigación se realizara con más celeridad.

Limitación No. 3

Falta de recursos humanos técnicamente preparados para la realización de dicha investigación, como encuestado-

res específicamente para encuestar a la población elegida por el método aleatorio simple del presente trabajo de investigación.

Limitación No. 4

Ante la imposibilidad de investigar en todas las escuelas por la distancia que hay entre cada una de ellas. Pues la ubicación geográfica de las mismas es considerable en cuanto a distancia, si se toma en cuenta que la sustentante tiene fijada su residencia en la localidad de Mazateango del departamento de Suchitepéquez. Por lo que se tomó una muestra aleatoria del 50 % del universo, para que la muestra se realizara en un plando de mayor confiabilidad.

Tipo de investigación.

La presente investigación es de tipo descriptivo, basándose en la investigación bibliográfica que sirve de fundamento para la misma, también en una investigación de campo que sirvió para conocer qué están haciendo los directores y docentes como supervisores de la tarea docente de la escuela primaria.

Determinación de la muestra.

Por razones apuntadas con anterioridad se decidió que la muestra fuera de un 50 % del total del universo, por lo tanto el 50 % de maestros de grado lo constituyen 70 personas, y el 50 % de directores de escuelas oficiales del nivel primario, tanto del área urbana como rural lo constituyen 20 personas. Sumando un total de 90 personas que constituyen la muestra aleatoria. Los cuales fueron encuestados valiéndose para ello de cuestionarios y de entrevistas.

Criterio de la muestra.

Se tomó un porcentaje como muestra y únicamente las variables de: maestros de grado y directores, debido a lo extenso de la región y a lo grande del universo; por lo tanto el total de la muestra es de 90 personas, habiendo utilizado para su determinación la técnica de la muestra aleatoria.

Técnicas e instrumentos.

- a. Estudio de documentos bibliográficos: Se investigó bibliografía de libros y revistas relacionados con la supervisión escolar, así como el Plan de Educación Nacional 1979-1982, con el objeto de fundamentar las proposiciones que hacemos en el presente trabajo.
- b. En la presente investigación se utilizaron, la observación, entrevistas y cuestionarios. Así también se tomaron en cuenta las siguientes variables humanas:
 1. Director del Desarrollo Socio Educativo Rural,
 2. Supervisor del Distrito Escolar 75,
 3. Directores de las escuelas oficiales del Distrito Escolar 75,
 4. Maestros de grado de las escuelas oficiales del Distrito Escolar 75.

Objetivos de los instrumentos.

Los objetivos que se pretendían alcanzar a través de los instrumentos de observación, entrevista y cuestionarios, son los siguientes:

1. Detectar si los directores utilizan la orientación como técnica de Supervisión Escolar.
2. Detectar si los maestros han recibido capacitación sobre orientación educacional para el mejoramiento de la calidad

de la tarea docente.

3. Detectar si los directores saben cómo estimular a los maestros bajo su supervisión para que mejoren la calidad de la enseñanza.

La observación se utilizó para considerar detenidamente los fenómenos psicosociales y pedagógicos que se dieron durante el desarrollo del presente trabajo de investigación.

La entrevista con los maestros, directores y específicamente con el director de Desarrollo Socio Educativo Rural y con el señor Supervisor del Distrito Escolar 75.

El cuestionario se utilizó con los maestros y directores de las escuelas oficiales del distrito escolar 75, elegidos por medio de la técnica de la muestra aleatoria.

Procedimientos que se emplearon para la recolección de datos.

Se hicieron las entrevistas y se pasaron los cuestionarios personalmente, tabulándose los resultados al finalizar la actividad.

V PARTE

Presentación, análisis e interpretación de los datos.

En la presente investigación los datos se presentaron mediante el uso de cuadros de doble entrada la cual nos permitió realizar el análisis y la interpretación de los mismos y así arribar a conclusiones preliminares en cada pregunta.

Resultados de las entrevistas al Director de Socio Educativo Rural y al Supervisor del Distrito Escolar 75, nos llevan a la conclusión de que se ha hecho muy poco por capacitar a los directores de las escuelas oficiales del país, especialmente por los directores de las escuelas que forman el distrito escolar setenticinco. Pues no existe una guía adecuada para el director, que lo enseñe a usar la orientación como técnica de supervisión escolar, para que ellos ayuden a los docentes a mejorar la calidad de la labor educativa.

Resultados de los cuestionarios a:

- a) Sector de maestros,
- b) Sector de directores.

a) SECTOR DE MAESTROS

Se encuestó a setenta maestros de grado de diferentes escuelas del distrito escolar 75

Se preguntó a los 70 maestros si habían recibido cursos de capacitación sobre orientación educacional, de parte de las autoridades educativas de su jurisdicción y/o de la capital, explicándoles, previamente, lo que se entiende por una verdadera orientación educacional.

RESPUESTAS OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Si han recibido capacitación sobre orientación.	18	26	El 74% de la población encuestada indica que no han recibido capacitación sobre orientación educacional.
b) No han recibido capacitación sobre orientación.	52	74	
TOTAL	70	100	

CONCLUSION:

La mayoría de maestros necesita capacitarse convenientemente para poder realizar una orientación adecuada hacia sus alumnos.

PREGUNTA: No. 2

Se pidió a los 18 maestros que dijeron que si recibían orientación educacional, que dijeran de parte de quién la recibían.

OPCIONES	RESPUESTAS		OBSERVACIONES:
	Maestros		
	No.	%	
a) Supervisor Departamental	0	0	El 84 % de la población encuestada no contesta, lo cual se toma como que hubiesen respondido que no han recibido capacitación de parte de ninguna autoridad educativa.
b) Supervisor de Distrito	2	11	
c) Director de la escuela	1	5	
d) Directiva de sector	0	0	
e) No contesta	15	84	
TOTAL	18	100	

CONCLUSION:

La mayoría de maestros no han recibido capacitación sobre orientación educacional, porque los directores no cumplen con la función supervisora.

PREGUNTA: No. 3

Se pidió a los maestros que indicaran sobre cuál de los siguientes aspectos han recibido orientación.

OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Planeamiento	7	10	El 74% de la población encuestada dice que no han recibido orientación y un 9% ha sido orientado sobre las tres.
b) Metodología	5	7	
c) Didáctica	0	0	
d) Las tres	6	9	
e) Ninguna de las tres	52	74	
TOTAL	70	100	

CONCLUSION:

La mayoría de maestros necesita ser capacitada sobre los aspectos arriba mencionados para mejorar la tarea docente.

PREGUNTA: No. 4

Se pidió a los maestros que dicen haber recibido orientación que indicaran cuánto tiempo ha transcurrido desde la última vez que fue orientado.

RESPUESTAS OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Un mes	0	0	El 90% de los maestros encuestados prefirieron no contestar y el 5% dice que tiene más de un año de no recibir orientación lo cual confirma que los maestros no son orientados convenientemente.
b) dos meses	0	0	
c) tres meses	0	0	
d) seis meses	1	5	
e) más de un año	1	5	
f) no contesta	16	90	
TOTAL	18	100	

CONCLUSION:

La mayoría de maestros necesita con urgencia orientación para poder realizar en mejor forma la tarea docente.

PREGUNTA: No. 5

Se le preguntó a la población encuestada, cuántos años llevan en el cargo de maestros de grado.

OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) menos de un año	4	6	El 60% de los maestros encuestados tienen más de nueve años de servicio en la docencia.
b) un año	5	7	
c) dos años	7	10	
d) tres años	0	0	
e) cuatro años	4	6	
f) cinco años	3	4	
g) seis años	2	3	
h) siete años	2	3	
i) ocho años	1	1	
j) nueve años	9	13	
l) más de diez años	33	47	
TOTAL	70	100	

CONCLUSION:

La mayoría de maestros por su tiempo de servicio se supone que tienen experiencia docente pero necesitan orientación para actualizarse y mejorar la calidad docente.

PREGUNTA: No. 6

Se les preguntó a los maestros si es supervisada su tarea docente, periódicamente por el director de la escuela donde trabajan.

RESPUESTAS OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) SI	18	26	El 74% de los maestros respondió que los directores no supervisan la tarea docente, periódicamente.
b) NO	52	74	
TOTAL	70	100	

CONCLUSION:

La mayoría de directores no supervisan la labor docente de sus maestros, por lo que necesitan capacitación adecuada para poder hacerlo.

PREGUNTA: No. 7

Después de explicar qué se entiende por una supervisión eficiente se pidió a los 18 maestros que contestaron afirmativamente la pregunta anterior, que indicaran cómo califican esa supervisión del director.

OPCIONES	RESPUESTAS		OBSERVACIONES:
	Maestros		
	No.	%	
a) Eficiente	2	11	El 67% de los maestros respondieron que la supervisión es deficiente y el 16% sencillamente no respondió.
b) Deficiente	12	67	
c) Poco deficiente	1	6	
d) No contesta	3	16	
TOTAL	18	100	

CONCLUSION:

La supervisión que realizan los directores es deficiente, por lo que necesitan la orientación adecuada.

Se les pidió a los maestros de grado que indicaran en qué forma planifican su tarea docente.

OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Anual	10	14	El 14% de los maestros respondieron que planifican anualmente el 63% no planifica y el 7% prefirió no contestar.
b) Mensual	5	7	
c) Diaria	4	6	
d) Otra forma	2	3	
e) No planifica	44	63	
f) No contesta	5	7	
TOTAL	70	100	

CONCLUSION:

La mayoría de maestros no planifica porque no tiene conciencia de la importancia de planificar la tarea docente. Razón por la cual necesitan una orientación específica.

PREGUNTA: No. 9

Se pidió a los 21 maestros que indicaran si el plan que elaboran, en el transcurso del desarrollo del mismo, tenía algún contratiempo de tipo didáctico.

RESPUESTAS OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) No tiene contratiempo	0	0	La mayoría de los maestros acepta tener contratiempos de tipo didáctico al desarrollar lo planificado.
b) Si tiene contratiempo	17	81	
c) No contesta	4	19	
TOTAL	21	100	

CONCLUSION:

Se evidencia la necesidad de orientación que tienen estos docentes.

Se preguntó si en la tarea docente emplea técnicas de grupo.

RESPUESTAS OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Si emplea	17	24	La mayoría de maestros no emplea técnicas de grupo en el desarrollo de su tarea docente.
b) No emplea	27	39	
c) No contesta	26	37	
TOTAL	70	100	

CONCLUSION:

La mayoría de maestros no emplea técnicas grupales porque no las conocen. Por lo tanto es necesaria una capacitación sobre la aplicación de las técnicas grupales.

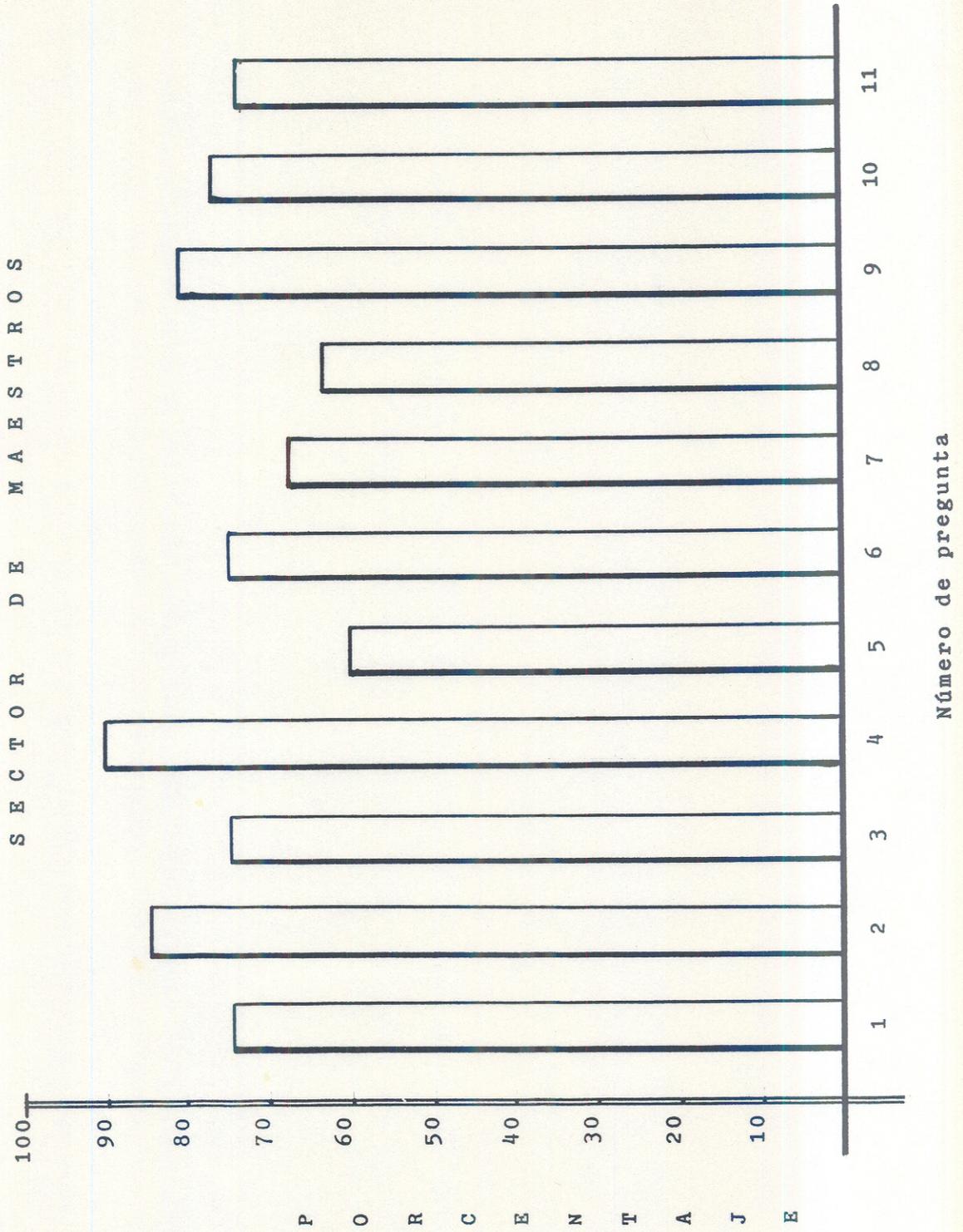
PREGUNTA: No. 11

Se pidió a los maestros que indicaran de cuál de los siguientes medios se valen para atender las diferencias individuales de sus alumnos.

OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Visitas domiciliarias	5	7	El 44% de los maestros respondieron que no utilizan ninguno de los medios mencionados para atender las diferencias individuales de los alumnos.
b) Entrevistas con familiares cercanos	10	14	
c) Ficha psicopedagógica	2	3	
d) Sociograma	2	3	
e) Ninguna de las cuatro	31	44	
f) No contesta	20	29	
TOTAL	70	100	

CONCLUSION:

La mayoría de maestros no atienden las diferencias individuales de los alumnos, porque no les dan la importancia que éstas requieren.



b) SECTOR DE DIRECTORES

Se encuestó a veinte directores de escuelas oficiales del nivel primario del distrito escolar No. 75.

PREGUNTA: No. 1

Se preguntó a los directores que si habían recibido cursos de especialización y/o capacitación para desempeñar el cargo de director.

RESPUESTAS OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Si han recibido cursos de capacitación.	4	20	El 80% de la población indicó que no han recibido orientación adecuada para la función que desempeñan.
b) No han recibido cursos de capacitación	16	80	
TOTAL	20	100	

CONCLUSION:

La mayoría de los directores necesitan orientación adecuada para capacitarse y desempeñar en mejor forma la función supervisora.

PREGUNTA: No. 2

se preguntó a los cuatro directores, que contestaron afirmativamente a la pregunta anterior, cuánto tiempo hace que recibieron el último curso de capacitación.

OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) un mes.	0	0	El 75 % de los que indicaron haber recibido capacitación, indican que hace más de un año la recibieron.
b) dos meses.	0	0	
c) tres meses.	0	0	
d) más de cuatro meses.	0	0	
e) un año.	1	25	
f) más de un año.	3	75	
TOTAL	4	100	

CONCLUSION:

Se confirma que es necesaria una orientación adecuada para los directores de las escuelas primarias de la región.

PREGUNTA: No. 3

Se preguntó a los veinte directores qué tiempo llevan desempeñando el cargo de director.

RESPUESTAS OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) menos de un año.	4	20	El 25 % de los directores encuestados tiene más de diez años en su labor directriz
b) un año.	2	10	
c) dos años.	0	0	
d) tres años.	1	5	
e) cuatro años.	1	5	
f) cinco años.	4	20	
g) más de cinco años.	3	15	
h) más de diez años.	5	25	
TOTAL	20	100	

CONCLUSION:

La mayoría de directores tienen menos de diez años en su labor directriz por lo que necesitan orientación adecuada para mejorar la labor supervisora.

PREGUNTA: No. 4

Se preguntó a los veinte directores, que si además de su cargo de directores desempeñan cargo docente.

OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Si desempeñan cargo docente.	18	90	El 90 % de la población encuestada indica que realiza tarea docente directa.
b) No desempeñan cargo docente	2	10	
TOTAL.	20	100	

CONCLUSION:

Debido a que la mayoría de directores tienen que realizar tarea docente directa no tiempo para atender la función supervisora, por lo que necesitan orientación específica para superar esta situación.

PREGUNTA: No. 5

Se pidió a los veinte directores que indicaran con qué periodicidad supervisan las labores que desarrollan los docentes bajo su supervisión.

RESPUESTAS OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Cada día.	2	10	El 65% de la población encuestada indicó que supervisan la tarea docente, <u>ocasionalmente</u> .
b) cada semana.	3	15	
c) cada quincena.	1	5	
d) cada mes.	1	5	
e) ocasionalmente.	13	65	
TOTAL	20	100	

CONCLUSION:

Los directores no supervisan constantemente la labor docente que realizan los maestros a su cargo porque no saben cómo compaginar su labor docente con la labor supervisora.

PREGUNTA: No. 6

Se preguntó a los veinte directores si después de cada supervisión proceden a:

OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Orientar.	3	15	El 75% de la población encuestada indicó que prefiere no hacer ningún comentario después de cada supervisión a los docentes.
b) criticar.	2	10	
c) No hace ningún comentario.	15	75	
TOTAL	20	100	

CONCLUSION:

Los directores prefieren no hacer ningún comentario después de cada supervisión a los docentes, porque no saben cómo orientar mejor la tarea docente bajo su supervisión.

PREGUNTA: No. 7

Se preguntó a los veinte directores que si consideran necesaria la orientación como técnica de supervisión para orientar a los docentes a su cargo y mejorar así la calidad de la enseñanza.

OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Si es necesaria.	18	90	El 90% de la población encuestada indicó que si es necesaria la orientación como técnica de supervisión para mejorar la función del director.
b) No es necesaria.	2	10	
TOTAL	20	100	

CONCLUSION:

Es necesario capacitar a los directores en la técnica de la orientación como medio de mejorar su función supervisora.

PREGUNTA: No. 8

Se les pidió a los veinte directores que dijeran qué técnicas de supervisión usan con más frecuencia.

RESPUESTAS OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Observación con lista de cotejo durante la clase.	2	10	El 75 % de la población encuestada indicó que no utiliza ninguna de las dos técnicas de supervisión.
b) Cuestionario después de la clase.	3	15	
c) ninguna de las dos.	15	75	
TOTAL	20	100	

CONCLUSION:

Los directores necesitan una orientación adecuada para que aprendan técnicas de supervisión.

PREGUNTA: No. 9

Se les pidió a los veinte directores que indicaran cómo reciben su función supervisora los docentes bajo su dirección.

RESPUESTAS OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) La desean.	4	20	El 60% de la población encuestada considera que los docentes interpretan la función supervisora como una fiscalización.
b) No la desean.	2	10	
c) La consideran como una fiscalización.	12	60	
d) se muestran indiferentes	2	10	
TOTAL	20	100	

CONCLUSION:

Los docentes consideran a la función supervisora del director como una fiscalización y no como una verdadera función supervisora para el mejoramiento de la enseñanza porque no brindan la orientación adecuada.

PREGUNTA: No. 10

Se preguntó a los veinte directores que forman la población encuestada que si, cuando hay necesidad de tomar decisiones que afectan a toda la escuela, permiten que los maestros a su cargo sugieran alternativas.

RESPUESTAS OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Porque es más fácil.	4	20	El 50% de la población encuestada indicó que permite que los maestros sugieran alternativas para que no se enojen y de esa manera estar todos de acuerdo.
b) para que no se enojen.	10	50	
c) porque a veces tienen buenas ideas.	3	15	
d) porque así lo ordena el supervisor.	3	15	
TOTAL	20	100	

CONCLUSION:

Los directores necesitan orientación adecuada para aprender a propiciar la participación de los docentes en las decisiones que afectan a la escuela.

PREGUNTA: No. 11

Se preguntó a la población encuestada en qué se basan para desarrollar su labor supervisora.

RESPUESTAS OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) en un manual.	0	0	El 60 % de la población encuestada indicó que para desarrollar su labor supervisora se basa en lo que oye que hacen otros.
b) en su experiencia.	6	30	
c) en sugerencias del supervisor.	2	10	
d) en lo que oyen que hacen otros.	12	60	
TOTAL	20	100	

CONCLUSION:

Es urgente y necesaria la capacitación de los directores para que sepan supervisar y orientar la tarea de los docentes.

PREGUNTA: No. 12

Se preguntó a los veinte directores que dijeran con qué periodicidad planifican su función supervisora para un mejor desarrollo de la misma.

RESPUESTAS OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Cada día.	2	10	El 65 % de la población encuestada indicó que planifica todas las actividades cuando los considera necesario.
b) cada semana.	3	15	
c) cada quincena.	0	0	
d) mensualmente.	2	10	
e) cada vez que considera necesario.	13	65	
TOTAL	20	100	

CONCLUSION:

Se confirma la necesidad de concientizar a los directores en actual servicio sobre la necesidad de planificar la tarea supervisora a fin de supervisar constantemente la tarea docente para el perfeccionamiento de la misma.

PREGUNTA: No. 13

Se pidió a los veinte directores que indicaran por medio de cuál de los siguientes medios estimulan a sus maestros para que mejoren la calidad de la enseñanza.

RESPUESTAS OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Cartas de reclamo.	0	0	El 55 % de los directores encuestados indicó que ninguna de las cuatro formas utilizan para estimular a los docentes bajo su cargo.
b) reuniones generales.	4	20	
c) el convencimiento verbal	3	15	
d) señalamiento de errores.	2	10	
e) ninguna de las cuatro.	11	55	
TOTAL	20	100	

CONCLUSION:

Los directores no saben como estimular a sus maestros para que mejoren la calidad de la enseñanza, por lo que es necesario que se les capacite sobre dicha función.

PREGUNTA: No. 14

Se les pidió a los veinte directores que se encuestaron que dijeran si, a su juicio, la supervisión técnica de educación a donde corresponde el establecimiento que dirige se preopreocupa por capacitar a los directores.

RESPUESTAS OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Se preocupa.	8	40	El 60% de la población encuestada indicó que la supervisión técnica de educación no se preocupa por la capacitación de los directores.
b) No se preocupa.	12	60	
TOTAL.	20	100	

CONCLUSION:

Los supervisores técnicos de educación no orientan a los directores sobre las técnicas de supervisión porque no cuentan con medios técnicos y económicos para hacerlo.

PREGUNTA: No. 15

Se pidió a los veinte directores que dijeran a cuál o cuáles de las siguientes áreas extienden la supervisión que realizan.

RESPUESTAS OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Instalaciones físicas.	3	15	El 55 % de la población encuestada indicó que no extiende sus funciones a ninguna otra actividad.
b) mobiliario y equipo.	3	15	
c) disciplina de la escuela.	2	10	
d) anexos escolares.	1	5	
e) ninguna de las cuatro.	11	55	
TOTAL.	20	100	

CONCLUSION:

La mayoría de los directores no están capacitados adecuadamente para extender sus funciones de supervisión fuera del aula.

PREGUNTA: No. 16

Se les pidió a los veinte directores que dijeran que si consideran que para mejorar la función directriz de su establecimiento es conveniente organizar diferentes comisiones.

RESPUESTAS OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) SI	11	55	El 55 % de la población encuestada considera que es necesaria la organización de las comisiones para el mejor desenvolvimiento de la organización de la supervisión.
b) NO	9	45	
TOTAL	20	100	

CONCLUSION:

Los directores forman comisiones pero no delegan autoridad en ellas.

PREGUNTA: No. 17

Se les pidió a los veinte directores que dijeran que si en el establecimiento educativo que dirigen cuentan con asociación de padres de familia.

RESPUESTAS OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Si hay asociación de padres de familia.	6	30	El 70 % de la población encuestada indicó que no existe en el establecimiento a su cargo la asociación de padres de familia.
b) No hay asociación de padres de familia.	14	70	
TOTAL	20	100	

CONCLUSION:

En la mayoría de los establecimientos educativos no existe la asociación de padres de familia, porque no saben cómo hacer participar en este aspecto a dicha asociación.

PREGUNTA: No. 18

Se pidió a los seis directores que contestaron positivamente a la pregunta anterior que dijeran que si participan de alguna forma los padres de familia en el mejoramiento del rendimiento escolar.

RESPUESTAS OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Si participan.	2	33	El 67 % de la población encuestada indicó que no participan los padres de familia en el mejoramiento del rendimiento escolar.
b) No participan.	4	67	
TOTAL	6	100	

CONCLUSION:

Los padres de familia no participan en el mejoramiento del rendimiento escolar de sus hijos porque la mayoría de los padres son personas analfabetas.

PREGUNTA: No. 19

Se pidió a la población encuestada que dijera cuál es su actitud cuando en la escuela se encuentra alguna deficiencia.

OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Evadirla.	6	30	El 50 % de la población encuestada respondió que trasladan los problemas, que suceden en el establecimiento, a la autoridad inmediata.
b) buscar alternativa de solución.	2	10	
c) trasladarla a la autoridad inmediata.	10	50	
d) tratar de resolver junto a sus docentes.	2	10	
TOTAL	20	100	

CONCLUSION:

La mayoría de directores no tratan de resolver los problemas por sus propios medios porque no están conscientes del papel que les corresponde desempeñar.

PREGUNTA: No. 20

Se preguntó a los veinte directores que si consideran tener necesidad de recibir cursos de relaciones humanas a efecto de mejorar sus relaciones laborales comunitarias.

OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Si necesitan.	17	85	El 85 % de la población encuestada respondió que si tiene necesidad de recibir cursos de relaciones humanas.
b) No necesitan	3	15	
TOTAL.	20	100	

CONCLUSION:

Los directores están conscientes de la necesidad de recibir cursos de relaciones humanas que le ayuden a entenderse mejor con los miembros de su escuela y de su comunidad escolar.

PREGUNTA: No. 21

Se pidió a los veinte directores que indicaran si en el establecimiento donde laboran consideran mantener la disciplina, el orden y el cumplimiento de sus docentes sin recurrir a reglamentos para aplicar sanciones.

RESPUESTAS OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Si consideran mantener la disciplina sin aplicar sanciones.	5	25	El 75 % de la población encuestada respondió que no considera mantener la disciplina sin tener que recurrir a reglamentos para aplicar sanciones.
b) No mantiene la disciplina, sin recurrir a aplicar sanciones.	15	75	
TOTAL	20	100	

CONCLUSION:

Los directores necesitan aprender técnicas para concientizar a los maestros a fin de que cumplan responsablemente con sus labores escolares.

PREGUNTA: No. 22

Se preguntó a los veinte directores que si funciona el comité de evaluación escolar en el establecimiento bajo su supervisión.

RESPUESTAS OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Si funciona el comité de evaluación.	5	25	El 75 % de la población encuestada respondió que no funciona en el establecimiento a su cargo el comité de evaluación.
b) No funciona el comité de evaluación.	15	75	
TOTAL	20	100	

CONCLUSION:

La mayoría de directores necesitan orientación sobre cómo organizar el comité de evaluación escolar en los establecimientos de educación primaria.

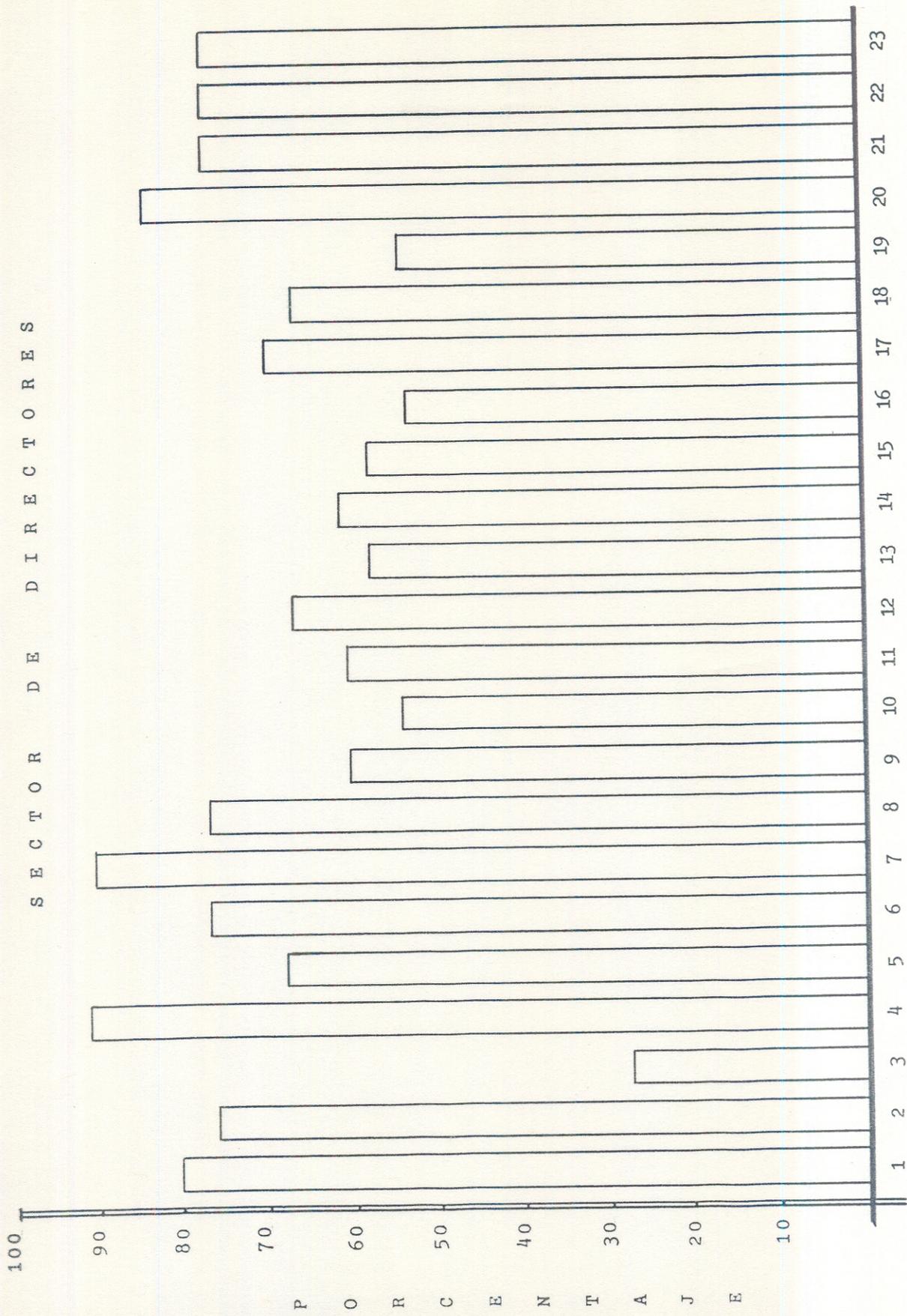
PREGUNTA: No. 23

Se preguntó a los veinte directores que se encuestaron, si consideran que se ha estimulado a los directores para que busquen el mejoramiento de la calidad de su función supervisora.

RESPUESTAS OPCIONES	Maestros		OBSERVACIONES:
	No.	%	
a) Si se ha estimulado.	5	25	El 75 % de la población indicó que no se les ha estimulado en ninguna forma.
b) No se ha estimulado.	15	75	
TOTAL.	20	100	

CONCLUSION:

La mayoría de los directores necesitan estímulos para mejorar la función supervisora que se les ha encomendado.



Número de pregunta

CONCLUSIONES

Después de haber analizado cuantitativa y cualitativamente los datos resultantes de los instrumentos de investigación, llegamos a las conclusiones siguientes:

- 1) La mayoría de los maestros necesitan orientación adecuada para mejorar la calidad de la enseñanza, porque están conscientes de que no saben aplicar adecuadamente las técnicas de enseñanza.
- 2) La mayoría de los directores necesitan capacitarse técnicamente para mejorar la función supervisora que se les ha encomendado.
- 3) La mayoría de los directores desea aprender técnicas de orientación para guiar en forma científica a los docentes, y mejorar de esta manera el desenvolvimiento de la tarea docente.
- 4) La mayoría de los directores no sabe cómo orientar a los padres de familia para que ellos colaboren directamente en la tarea docente.
- 5) La mayoría de los directores no atiende la función supervisora por falta de tiempo ya que también tiene que atender cargo docente, por lo que necesitan orientación específica para superar esta situación.
- 6) Los directores no supervisan constantemente la labor docente que realizan los maestros bajo su cargo, porque no saben cómo compaginar su labor docente con la labor supervisora.
- 7) No existe ningún documento elaborado por el Ministerio de Educación en las escuelas del nivel primario que contribuya específicamente a orientar a los directores sobre la función supervisora de la tarea docente.

RECOMENDACIONES

- 1) Que se oriente a los directores sobre técnicas de supervisión para que realicen mejor su función supervisora.
- 2) Que los directores organicen a nivel de establecimiento la orientación, para que los maestros aprendan a supervisar el aprendizaje de sus alumnos en forma técnica y adecuada.
- 3) Que los directores aprendan técnicas de relaciones humanas para practicarlas con los docentes bajo su dirección.
- 4) Que se organicen en las escuelas cursos de orientación para los padres de familia, para que éstos aprendan a colaborar en la tarea docente.
- 5) Que los directores aprendan a redactar en forma escrita documentos de orientación para facilitar el trabajo docente de los maestros.
- 6) Que los directores aprendan a compaginar su labor docente con su labor supervisora.
- 7) Que los supervisores técnicos de educación del país promuevan un curso de orientación utilizando la técnica de la Educación a Distancia, para orientar de esta manera a los docentes sobre la función supervisora de la tarea docente del maestro y del director.
- 8) Que el Ministerio de Educación estudie la posibilidad de organizar cursillos de capacitación, en el período de vacaciones, para los directores de la escuela primaria del interior del país, y mejorar de esta manera la función supervisora de la tarea docente.

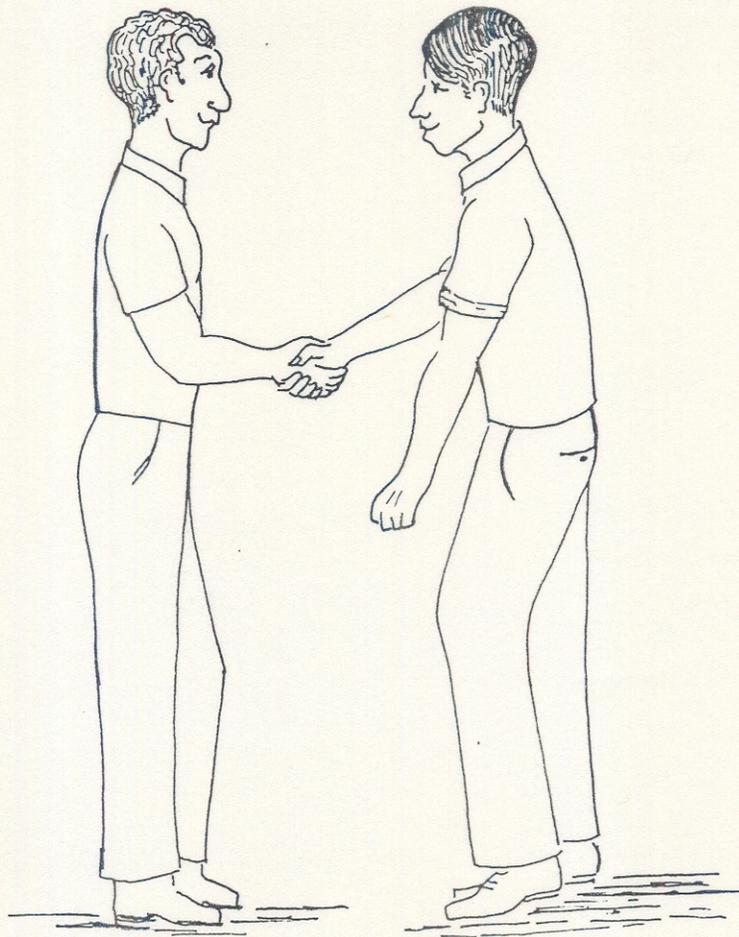
BIBLIOGRAFIA

1. Aguilar, José Antonio y Block, Alberto. "Planeación Escolar y Formulación de Proyectos". Editorial Trillas, México, 1979.
2. Arias Galicia, Fernando. "Programación y Papel del Supervisor" Textos programados. Editorial Trillas, México, 1982.
3. Best, J.W. "Como investigar en Educación". Editorial Morata, S.A. Madrid, 1972.
4. Fermín, Manuel . "Tecnología de la Supervisión Docente". Editorial Kapelusz, Buenos Aires, Abril de 1980.
5. Guillén de Rezzano, Cleotilde. "Didáctica Especial". Editorial Kapelusz, Buenos Aires, Noviembre de 1969.
6. Johnson, Eric W. "Consejos Prácticos para Maestros de Escuelas". Ediciones Tres Tiempos, EE. UU. 1979.
7. Kaufman, Roger A. "Planificación de Sistemas Educativos". Editorial Trillas, México, 1979.
8. Larroyo, Francisco. "Diccionario de Pedagogía y Ciencias de la Educación". Editorial Porrúa S.A., México D.F. 1982.
9. Lemus, Luis Arturo. "Administración, Dirección y Supervisión de Escuelas". Editorial Kapelusz, Buenos Aires, Junio de 1975.
10. Lemus, Luis Arturo. "Planeación Integral de la Educación". Editorial Universitaria, Guatemala 1963.
11. Malassis, Louis. "Ruralidad, Educación y Desarrollo". Colección de Temas Básicos, Editorial Huemul S.A. Noviembre de 1975.
12. Ministerio de Educación. "Plan Nacional de Desarrollo, Sector Educación". USIPE. Guatemala C.A. 1979-1982.

13. Nerici, Imideo G. "Introducción a la Supervisión Escolar".
Editorial Kapelusz, Buenos Aires, Abril de 1975.
14. Ottoway, A.K.C. "Educación y Sociedad".
Editorial Kapelusz, Buenos Aires, Mayo de 1969.
15. Smirnov, Leontiev y otros. "Psicología".
Editorial Grijalba S.A. México D.F. Agosto de 1977.
16. Tiéche, Mauricio. "Guía de Educación Familiar".
Séptima Edición. Editorial Safelis, S.L. Mayo de 1981.

A N E X O

M A N U A L
"LA ORIENTACION COMO TECNICA
DE SUPERVISION ESCOLAR"



A M I S T A D / C O O P E R A C I O N

INTRODUCCION

Este manual es un instrumento de trabajo elaborado con el objeto de ayudar a los directores, docentes y alumnos de las escuelas primarias a que realicen el proceso enseñanza-aprendizaje con más facilidad y mejorar así la calidad educativa.

El trabajo del director escolar y del docente es muy delicado, ya que ellos son la columna vertebral del proceso educativo al encargarse de formar y educar a las nuevas generaciones de la sociedad guatemalteca.

Este manual tiene el siguiente contenido:

	Pág.
La Orientación como técnica de supervisión.	1
A. El supervisor como asesor pedagógico puede usar la orientación para enseñar a supervisar la tarea docente.....	2
B. El director como asesor pedagógico puede usar la orientación para enseñar a supervisar el aprendizaje.....	6
C. El profesor como asesor pedagógico puede usar la orientación para enseñar a aprender	11

LA ORIENTACION COMO TECNICA DE SUPERVISION

La Supervisión Escolar usa dentro de sus técnicas a la orientación y ésta debe ser entendida como ayuda tanto para los supervisores como para los directores, maestros, alumnos y a los padres de familia para que conozcan el rol que les corresponde desempeñar dentro de la sociedad en que viven y/o se desenvuelven.

Por otro lado, en la actualidad no se habla de la indisciplina como algo aislado en la escuela, porque se considera que cuando existe es porque algo está fallando y debe tratar de resolverse por medio de los programas de orientación, así también en las instituciones con una buena organización y con buenos maestros, los problemas existentes son considerados como oportunidades educacionales, por lo tanto, cuando se altera la disciplina en una escuela deben investigarse las causas y circunstancias y tratar de superar éstos en lugar de sancionar las manifestaciones solamente. La orientación escolar no tiene por objeto tratar sólo los problemas serios o patológicos, ni actuar sólo cuando los problemas se manifiestan; la orientación debe ser una actitud permanente dentro de la escuela para prevenir las actitudes no deseables, en especial de los educandos pues tiene por objeto estudiar a cada uno de ellos y ayudarlos para que, de acuerdo con sus potencialidades, se desenvuelvan educacionalmente.

En consecuencia, la orientación es un proceso continuo que debe principiar desde mucho antes que el niño llegue a la escuela a fin de ayudarles a adaptarse al mundo escolar. En efecto, antes de su paso por la escuela el niño es influido por un gran número de instituciones sociales que se encargan de formarlo intencional o casualmente. Dentro de las instituciones se pueden mencionar, por su influencia bien marcada, a la familia, la iglesia, la radio, la prensa, la televisión y a la sociedad en general, quienes ejercen una acción orientadora; sin embargo, la escuela tiene mayor responsabilidad en ello, por ser este el cometido que le ha sido encargado por la sociedad. Es pues, a través de la escuela primaria donde el maestro tiene la oportunidad de estudiar al niño con el propósito de orientarlo, tanto dentro del grupo como individualmente. Luego, si el alumno no puede seguir estudiando, al salir del nivel primario, necesi

ta ayuda para ubicarse en una actividad o trabajo, de ahí la importancia de que la orientación empiece desde la escuela primaria, y para lograrlo debe comenzarse por capacitar a los educadores, para que puedan realizar adecuadamente la orientación de los educandos que son los futuros ciudadanos de nuestro país.

A. El Supervisor, como asesor Pedagógico puede usar la orientación para enseñar a supervisar la tarea docente.

La labor del Supervisor escolar, para que sea eficiente, debe desarrollarse de manera democrática empezando por interesar a todos los docentes para que quieran mejorar el proceso educativo y para ello puede valer se de la orientación como técnica de supervisión, para enseñar a supervisar la tarea docente, para mejorar la calidad científica de la educación y para ayudar a mejorar el aprendizaje en los alumnos.

No obstante que el papel de guía o instructor corresponde al supervisor porque su jerarquía le hace estar en una posición superior a la de sus subordinados, esta actividad debe desarrollarla, también, el director y el profesor de grado y/o de materia. Ellos deben recurrir a la orientación como técnica cuando se presente algún problema pero si estos no llegan no debe esperar a que surjan, sino prevenirlos y aquí la orientación es una técnica que también da buenos resultados mediante una buena supervisión del aprendizaje.

El papel del supervisor escolar como instructor o asesor pedagógico procurará, mediante la orientación, poner al corriente de las últimas novedades pedagógicas a los directores para que éstos, a su vez, puedan transmitirlo a los maestros a su cargo con miras a efectuar en mejor forma el planeamiento, la coordinación y el desarrollo de la tarea docente y así la escuela pueda contribuir al perfeccionamiento y a la formación del educando.

Para que la tarea del supervisor, como orientador, se le facilite, se sugiere hacer lo siguiente:

- I. Enseñar a los directores, mediante cursos de corta duración, que la administración educativa como proceso de solución de problemas incluye la planificación, el diseño, el desarrollo, el control, la evalua-

ción y la retroalimentación y que éstos son elementos verdaderamente necesarios y útiles para que los docentes, al realizar su tarea docente, orienten en mejor forma a los alumnos.

TECNICA "CURSO CORTO O CURSILLO"

Descripción:

Se entiende como curso corto o cursillo a la realización de un curso de corta duración, lo más de 30 horas docentes-participantes, en el cual no se tratan más de cuatro temas y que incluya una buena cantidad de praxis.

Pasos o momentos de un cursillo.

1. Realice una encuesta entre los destinatarios para averiguar si quieren recibir orientación y cuáles son los temas más solicitados.
2. Una vez tabulados los datos de la encuesta, jerarquice los temas y calendarice su desarrollo.
3. Después de haber decidido cuándo realizar cada tema planifique cada uno de ellos, esta planificación contiene los siguientes ingredientes:
 - 3.1. Justificación,
 - 3.2. descripción,
 - 3.3. objetivos terminales (incluyendo contenidos),
 - 3.4. actividades (tanto del discente como del docente),
 - 3.5. evidencias de aprendizaje.
4. Antes de proceder a realizar el cursillo ya planificado corra una prueba de entrada la cual sirve para detectar qué saben sus cursillistas y con esa base reajuste el contenido del tema o temas del mismo. En esta planificación ha de contemplarse, además, la transferencia de lo aprendido, mediante un plan de aplicabilidad en la tarea docente, y de una evaluación de fases, esta última ha de hacerse diariamente, para reajustar el proceso y retroalimentación de la comunicación.
5. Uno de los ingredientes que son determinantes para alcanzar el éxito en el desarrollo de la técnica del cursillo son las activi-

dades ha realizar durante el mismo y éstas deben comprender:

- 5.1. Actividades a desarrollar por el docente o disertante,
 - 5.2. Actividades a desarrollar por el participante o aprendiz,
 - 5.3. Actividades conjuntas entre docentes y aprendiz.
6. Empezar el desarrollo de un cursillo aceptando que usted no es depositario de la verdad absoluta pero recalque la necesidad de aprovechar al máximo la reunión para que todos aprendan de todos y lo cual se logrará si todos participan activamente en el mismo.
 7. Escoja un local adecuado al clima y a las personas que asistan al cursillo. Ponga mucho énfasis en el mobiliario y en los servicios auxiliares, a fin de que todos se sientan cómodos.
 8. Los períodos de información debe reducirlos al mínimo de acuerdo al tema, estos pueden ocupar de un 20% a 30% del total de horas-docente-participante, el resto empléelo en actividades de aprendizaje individual o grupal.
 9. No olvide que sus cursillistas son adultos y por lo tanto evite los reglamentos rígidos; permita que ellos administren la disciplina.
 10. Realice evaluación del aprendizaje del curso, del disertante y de las posibilidades de aplicación de los contenidos del cursillo; pero hágala en forma participativa, sin secretos.

- II Mediante la educación a distancia el supervisor puede también enseñar a los directores, técnicas modernas para mejorar el trabajo de los docentes y para que éstos enseñen a los educandos como estudiar y aprender las asignaturas.

TECNICA DE EDUCACION A DISTANCIA.

Descripción:

Se entiende como técnica de educación a distancia al método de entrega directa que llega a los alumnos a través de la televisión, la radio, por correspondencia, computación (I.B.M.), circuito cerrado, vía satélite, etc.

En el uso de esta técnica de entrega indirecta el mensaje tiene que ser preparado de antemano, el contenido tiene que estar bien de-

finido, debe haber continuidad en el mismo y el tiempo debe ser bien aprovechado. Pasos que deben seguirse en la planificación de la técnica de la educación a distancia:

1. Justificación; explicar el porqué de la técnica,
2. Objetivos:
 - 2.1. Poner al corriente a los directores en servicio para que participen en esta actividad, a través de una encuesta que se les pasará en una reunión a nivel general.
 - 2.2. Detectar a través de una prueba de entrada qué saben de temas a tratar, y con esa base reajustar el contenido de los temas que se planifiquen para esta oportunidad.
 - 2.3. Enseñar, especialmente a los directores, a supervisar la tarea docente.
3. Actividades:
 - 3.1. Planificar la educación a distancia para un período de 2 a 4 meses, por ejemplo,
 - 3.2. Elaborar el material informativo,
 - 3.3. Seleccionar el medio de comunicación a utilizar,
 - 3.4. Informar a los directores la fecha, hora y el medio de comunicación en que se llevará a cabo dicho programa.
 - 3.4. Evaluar continuamente el programa y rendimiento de los directores y docentes a través de cuestionarios y comentarios personales que se harán en puestas en común.
4. Recursos:
 - 4.1. Material didáctico necesario, como libros, revistas, periódicos, cuestionarios, etc.
 - 4.2. Equipo necesario; por ejemplo: radios, difusoras, grabadoras, video cassette, todadiscos, discos, correo, mimeógrafos, etc.
 - 4.3. La evaluación del programa se hará a través de cuestionarios escritos que posteriormente se analizarán en reuniones generales o a través de grupos de trabajo.

III. Enseñar mediante cursos taller a los directores a organizar a la comunidad, para que ésta ayude al desarrollo y mejoramiento de la calidad de la educación, para esto, puede solicitarse la colaboración de personas especializadas para el efecto. Es recomendable que esta actividad sea realizada a finales o a principio del ciclo escolar, para aprovechar el tiempo y la experiencia de los conocimientos adquiridos en la actividad para ponerlos en práctica en el transcurso del presente o posterior ciclo escolar, según el caso; pues el taller de trabajo es una de las técnicas de supervisión muy efectiva para todos los niveles de enseñanza, es una variante de la reunión de trabajo y muy parecida al trabajo de equipo, pero con diferencias bastante significativas, ya que en esta actividad el individuo participante logra habilidad en la solución de problemas, así como aprende a trabajar en grupo para la solución de un problema común.

Para esta actividad se debe poner en práctica la auto-evaluación sin olvidar que hay que evaluar la actividad con la participación de los consejeros o sean las personas de mayor capacidad y experiencia a través de grupos de trabajo.

B. El director como asesor pedagógico puede usar la orientación para enseñar a supervisar el aprendizaje.

El director como asesor pedagógico debe preocuparse de guiar a los maestros orientándoles para que mejoren el proceso de la tarea docente, ya que como líder de la comunidad educativa debe proporcionar orientación a través de cursillos de corta o larga duración.

Las actividades orientadoras deben principiar por establecer un ambiente de amistad, respeto y sinceridad; para el efecto el director, como supervisor inmediato de la tarea docente, deberá promover periódicamente cursillos de superación docente, así como ensayos de la tecnología educativa, en paneles, simposios, seminarios y otras técnicas modernas que ayudan a mejorar la tarea docente.

Orientar significa proporcionar ayuda y guía, no imposición, por lo tanto la orientación debe hacerse en forma democrática, y científica; a

continuación se describen las técnicas de grupo y su aplicación en el proceso enseñanza-aprendizaje, mencionadas anteriormente:

I. Técnica el simposio:

Esta es una técnica verbal que puede ser presentada por varios individuos sobre diversas fases de un solo tema. El tiempo y el tema los controla a menudo un moderador. En general esta técnica es muy útil para proporcionar una información básica relativa a las partes de un asunto, los sistintos enfoques desde los que pueda apreciarse a las variadas soluciones que puedan dársele.

Plan de la técnica.

1. Objetivos:

- 1.1. Presentar información básica, hechos o puntos de vista importantes y de interés para el docente.
- 1.2. Presentar sin interrupción una expresión relativamente sistemática y completa de ideas de interés para los educadores.

2. Actividades:

2.1. Del grupo:

- 2.1.1. Tener claramente en la mente los objetivos de la reunión y la sección particular de la misma en que se pueda emplear esta técnica.
- 2.1.2. Considerar los medios que puedan emplearse para lograr este objetivo.
- 2.1.3. Decidir en términos generales como se deberá analizar el problema.

2.2. Del presidente moderador:

- 2.2.1. Reunirse con los expositores del simposio con bastante anticipación a la reunión y lograr un acuerdo respecto a la división lógica del tema.
- 2.2.2. Esbozar los campos generales a cubrirse por cada miembro del simposio, ponerse de acuerdo sobre el orden de presentación.
- 2.2.3. Decidir respecto del tiempo que adjudicarán a cada expositor.

- 2.2.4. Presentar brevemente a los expositores del simposio.
- 2.2.5. Informar al grupo sobre el procedimiento que se seguirá, incluyendo el papel de los expositores del simposio y el papel del grupo durante y después del simposio formal.
- 2.2.6. Permitir que cada expositor haga una o dos preguntas a cualquiera de los otros expositores.
- 2.2.7. Permitir que el auditorio haga preguntas directas desde la sala o en una discusión tipo foro.
- 2.3. De los expositores:
 - 2.3.1. Concurrir a las reuniones de planificación mencionadas precedentemente.
 - 2.3.2. Preparar una comunicación concisa y bien organizada que pueda ser expuesta dentro del tiempo asignado.

II. Técnica el seminario:

Es una técnica de gran eficacia para realizar el autoaprendizaje de temas que tienen interés para todas las personas que participan en él. Su duración no debe ser inferior de dos días; para llevarlo a cabo es preciso contar con personas decididas a la realización de estudios y trabajos compartidos. Resulta imprescindible disponer de un local de trabajo situado en un lugar aislado y tranquilo que facilite la concentración necesaria para el estudio y la investigación.

Es recomendable que esta actividad de orientación pedagógica sea planificada por los supervisores conjuntamente con los directores de las escuelas para la primera quincena del mes de enero o bien para la segunda quincena del mes de octubre, para que de esta forma no sea interrumpido el proceso enseñanza-aprendizaje de los alumnos, ya que en esta temporada se encuentran de vacaciones los docentes y este período de tiempo pueden utilizarlo los maestros para reflexionar y planificar en mejor forma la tarea docente del siguiente ciclo escolar, y a la vez recibir orientación para el mejor desenvolvimiento del mismo.

Plan de la técnica.

1. Objetivos:

- 1.1. Seleccionar el tema para la investigación del seminario.
- 1.2. Objetivar la realidad para buscar solución a un problema educativo de la región.
- 1.3. Establecer causas o interacción entre unos procesos y otros

2. Actividades:

- 2.1. Explicar el proceso de la técnica.
- 2.2. Establecer finalidades, metas y objetivos.
- 2.3. Determinar la importancia y necesidad de investigar.
- 2.4. Señalamiento del problema.
- 2.5. Concretar el problema, en su contexto de realidad (lo que es) y de la idealidad (lo que debe y puede ser).
- 2.6. Determinar el universo del problema y el área de la investigación.
- 2.7. Elaborar el temario.
- 2.8. Estudiar los procedimientos probables y necesarios para la investigación.
- 2.9. Determinar las fuentes de consulta bibliográfica y seleccionarla.
- 2.10. Planificar la investigación de campo o de laboratorio.
- 2.11. Seleccionar los métodos y técnicas de trabajo.
- 2.12. Preparar los instrumentos y materiales aplicables.
- 2.13. Organizar los grupos y comisiones de trabajo.
- 2.14. Reglamentar la actividad.
- 2.15. Prever la participación de todos los integrantes del seminario.

3. Material:

- 3.1. Hojas de papel bond.
- 3.2. Libros adecuados.
- 3.3. Fichas.
- 3.4. Pizarrón
- 3.5. Yeso.
- 3.6. Lápiz y/o bolígrafo.

4. Equipo:

- 4.1. Micrófono.
- 4.2. Mimeógrafo.
- 4.3. Rotafolio, etc.

5. Evaluación:

La evaluación es más de autoaprendizaje, aunque se puede llevar a cabo una puesta en común donde cada participante o miembro del seminario opine sobre los aspectos negativos y positivos del tema que se investigó a manera que los seminaristas analicen y sinteticen lo aprendido en el transcurso y desarrollo del mismo. Pasos que se sugieren al director como orientador de la tarea docente a manera de que le sea más fácil la tarea directriz:

- 1) Coordinar todas las actividades, tanto de servicios docentes como de asistencia imprimiendo a la escuela una orientación adecuada, persuadiendo a todo el personal, estimulando su iniciativa y cooperación, para esto es necesario que el director ponga el ejemplo y entusiasmo a manera de que las actividades tengan éxito.
- 2) Compartir responsabilidades, previo estudio de las peculiaridades y actitudes de cada uno de los miembros del personal a su cargo.

Ya que no es posible que el director pueda por si solo realizar el complejo trabajo de organización, estas actividades pueden compartirse y planificarse a finales o principios del ciclo escolar.

- 3) Formular objetivos necesarios que identifiquen las necesidades educativas conjuntamente con sus subordinados, para que estos orienten el trabajo educativo del ciclo escolar.
- 4) Planificar anual o bimensualmente las actividades escolares principalmente desde el punto de vista de la orientación como técnica de supervisión escolar, ya que una actividad planificada tendrá más éxito que una actividad sin planificar.
- 5) Ejecutar las actividades planificadas de manera flexible para su natural adaptación a las modalidades del desarrollo

del proceso en el transcurso del ciclo escolar.

- 6) Elaborar normas con la colaboración del personal docente a su cargo a manera de lograr una disciplina autónoma y sistemática.

C. El profesor como asesor pedagógico puede usar la orientación para enseñar a aprender.

Muchos de los maestros tienen buena intención de adaptar su enseñanza a las circunstancias de los alumnos, pero por lo general carecen de los medios y del tiempo para el estudio individual de los educandos. Lo ideal sería pensar en un especialista para que le ayude a llevar a cabo esta función orientadora, pero como es muy difícil de lograrlo, ya que, el Estado no cuenta con fondos económicos suficientes como para nombrar a un psicólogo o por lo menos a un trabajador social para cada escuela; es por eso, que el maestro debe buscar la forma de usar la orientación, para enseñar a aprender a los educandos y reeducar a los padres de familia y a miembros de la sociedad, puesto que ningún programa docente, ni la orientación pueden dar buenos resultados a espaldas de la sociedad. En efecto, la función primordial de la escuela en una sociedad democrática es servir a los intereses del pueblo y por lo tanto no debe ocultarse nada de lo que se tenga que ver con la educación.

Las instituciones educativas deben por lo consiguiente investigar cuáles son las aspiraciones, las tendencias, las necesidades, los problemas y las condiciones de la sociedad a la cual sirven, para adaptar las actividades de la escuela a esas circunstancias.

Para que la tarea docente del maestro como asesor y orientador se le facilite, se sugiere que haga lo siguiente:

- I. Estimular la participación de los padres de familia en la solución de problemas de los alumnos y en la consecución de sus ideales. Esto se logra a través de reuniones periódicas con los padres de familia, en las cuales se tratan temas de interés común, para que los padres se sientan motivados a participar en las actividades que solucionen problemas de los alumnos.

En las reuniones de padres de familia también se pueden emplear

varias técnicas como, el simposio, el foro, y el panel en donde se pueden tratar los temas siguientes:

1. Importancia de la disciplina en el hogar,
2. La salud en el niño,
3. La salud es importante en la familia,
4. Mejoramiento de la comunidad, etc.

Descripción de la técnica del panel y cómo se puede usar para las reuniones de padres de familia:

Plan de la técnica del panel.

1. Objetivos:

- 1.1. Se analizará el tema con vocabulario propio.
- 1.2. Se desarrolla diversas capacidades y habilidades de los padres de familia.
- 1.3. Se fomentará la investigación no sólo de los padres sino también la de los hijos.

2. Actividades:

- 2.1. Fijar objetivos con anticipación.
- 2.2. Elegir quienes van a participar, puede invitarse a una persona especial o bien nombrar a un miembro del personal docente o de los padres de familia.
- 2.3. Advertir el tiempo que va hablar cada participante o panelista, pueden participar de 4 a 5 personas.
- 2.4. Explicar a los padres de familia el objetivo que se pretende alcanzar al invitarlos a escuchar.
- 2.5. Terminando el tiempo continuará el segundo y así sucesivamente.
- 2.6. Al finalizar la exposición global de los panelistas de 20 a 30 minutos, el grupo pregunta, aclararán conceptos, rectificarán dudas, y precisarán contenidos. El director o un maestro controlará el tiempo o período de cada panelista.

3. Variantes que se pueden presentar:

- 3.1. El tema puede tratarse o desarrollarse por el equipo de panelistas, cada uno tratará una parte.

3.2. O bien el mismo tema desde diferentes puntos de vista.

4. Material didáctico:

- 4.1. Pizarrón,
- 4.2. Yeso,
- 4.3. Marcadores,
- 4.4. Hojas de papel bond,
- 4.5. Casteles,
- 4.6. Libros, etc.

5. Equipo:

- 5.1. Micrófono,
- 5.2. Aparato amplificador de sonido,
- 5.3. Grabadora,
- 5.4. Video cassette,
- 5.5. Rotafolio, etc.

6. Evaluación:

- 6.1. Al finalizar los panelistas harán preguntas o se aclararán dudas de los padres de familia. También se puede emplear la lista de cotejo para evaluar la confiabilidad de la técnica.

II. Para facilitar el proceso enseñanza-aprendizaje de los alumnos y que se sienta menos pesado el desarrollo de la tarea docente, el maestro puede utilizar técnicas grupales en los grados de la escuela primaria, así por ejemplo:

- 1. En primero y segundo grado de primaria en la asignatura de Idioma Español, se puede usar la técnica de pequeños grupos de 6 a 8 niños, de la forma siguiente:

Pasos de la técnica:

1.1. Objetivos:

- 1.1.1. Hablar a los alumnos con un vocabulario claro, sencillo y común para que comprenda lo que se enseña.
- 1.1.2. Desarrollar diversas capacidades y habilidades de los alumnos con respecto de facilitarle el lenguaje y el aprendizaje de la lectura y escritura.

- 1.1.3. Desarrollar a la par del aprendizaje de la lectura la comprensión de la misma.
- 1.1.4. Desarrollar habilidad para que el niño trabaje en grupo en cooperación de sus compañeros.
- 1.1.5. Aprovechar el tiempo para que el alumno practique sus ejercicios al máximo bajo la supervisión del docente para facilitarle de esta manera el aprendizaje.

1.2. Actividades:

- 1.2.1. Fijar los objetivos con anticipación.
- 1.2.2. Planificar la explicación diariamente o por lo menos semanalmente.
- 1.2.3. Elaborar material didáctico sencillo y adecuado.
- 1.2.4. Controlar la participación de los grupos.
- 1.2.5. Retroalimentar diariamente el contenido de la lección anterior.
- 1.2.6. Planificar dentro de las actividades, juegos, de manera que los alumnos pronuncien palabras, frases u oraciones, según el caso para que participen los alumnos integrantes de los grupos; por ejemplo proverbios, trabalenguas, etc.; los que pueden servir para la enseñanza de la lectura. Para la enseñanza de la escritura se elaboran dibujos sencillos y adecuados para que el niño los rellene a manera que eduque sus ojos para ver, y los músculos de la mano, muñeca y brazos para una actividad adaptada a un fin determinado. Cuando el niño esté en capacidad de limitar la longitud de las líneas de sus dibujos, y relacionar el movimiento con la dirección y formas de sus modelos, estará listo para abordar, por medio de la copia, el dibujo de las frases, o sea la escritura.
- 1.2.7. Después de explicar la lección, nombrar al alumno más listo del grupo como monitor para que sea él quien dirija al grupo como jefe del mismo durante unos 10 a 15 minutos cuando mucho a manera de que ca-

da alumno tenga la oportunidad de participar, mientras el maestro controla y trabaja a la vez con otros grupos de alumnos.

1.2,8. Evaluar diariamente a los grupos en forma práctica a través de:

1.2.8.1. Ejercicios o preguntas orales,

1.2.8.2. Ejercicios escritos,

1.2.8.3. Juegos, etc. dependiendo de la situación que se este desarrollando.

2. Enseñanza de la moral en la escuela primaria.

El aprendizaje de la moral debe tener un lugar indicado y de honor en el plan de actividades escolares en todos los grados, sin excepción. Es indispensable que el maestro disponga de tiempo en el horario para desarrollar un curso de moral elemental en el que pueda ofrecer al niño, los materiales variados y apropiados de observación, discusión, reflexión y de crítica, que le permitan inducir las normas morales reguladoras de su conducta.

2.1. Objetivos:

2.1.1. Tratar de distribuir normas populares de acomodación con el bien y la justicia por medio de las cuales se justifican con frecuencia actos irresponsables.

2.1.2. Destruir los prejuicios reinantes que constituyen trabas para el libre desenvolvimiento del carácter y sobre todo tratar de crear un clima espiritual que se sobreponga a la influencia de las ideas y sentimientos surgidos del materialismo filosófico.

2.1.3. Hacer de las emociones infantiles colaboradores eficaces de la instrucción moral pero teniendo cuidado de no caer en el sentimentalismo y mucho menos en sus degeneraciones sensibleras, pésima consejera de conducta.

2.1.4. Excitar los sentimientos nobles y generosos y contribuir a la creación de un ideal.

2.1.5. Promover actividades en donde los niños mediten y analicen que la mejor fuente de información para la instrucción moral ha de ser la vida misma, pues es en ella donde el niño conoce las buenas y malas acciones de los hombres.

2.2. Actividades:

2.2.1. Es recomendable que se desarrollen a través de historietas o bibliografías de personajes heroicos, donde el personaje central, luche contra la mentira, la envidia, el odio, y la injusticia, así mismo demuestre respeto por la libertad y la vida de sus semejantes.

2.2.2. A través de demostraciones de hechos vividos, sacados de la realidad, es decir preferentemente del mundo infantil, por ejemplo:

2.2.2.1. Que varios niños cuenten la misma escena y a continuación vean palpablemente, no sólo sus errores respecto a la realidad objetiva, sino también sus divergencias entre sí.

2.2.2.2. Que los niños dibujen un paisaje, una casa, o un objeto cualquiera, y después vean hasta que punto dichos dibujos son fantasías en la mayoría de los casos decirles: han trabajado de buena fe, querían reproducir exactamente la realidad, querían ser verídicos. Sin embargo, fíjense en las ilusiones de que han sido víctimas, sin quererlo. Indicar que cada uno deforma más o menos lo que ve y oye; que el niño se convenza de que este hecho es inevitable.

2.2.3. A través de teorías, dándoles a los niños normas de conducta para que el niño transforme su comportamiento y adquiera de esta forma buenos hábitos.

2.3. Evaluación:

2.3.1. La evaluación de las actividades anteriormente escri
tas pueden evaluarse a traves de una lista de cotejo
en donde califique los siguientes aspectos:
participación individual, cooperación, disciplina,
comportamiento, etc.