

## **HACIA UNA PROPUESTA DE APRENDIZAJE ORGANIZATIVO DEL CENTRO DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS NÚM. 76 “BENITO JUÁREZ GARCÍA”**

Ruve Vela Dos Santos

Doctor en Ciencias de la Educación. Profesor del Centro de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicios núm. 76 “Benito Juárez García” (CETI 76).

ruvencio@hotmail.com

Recibido: 22 de Marzo 2013

Aceptado: 30 de Mayo de 2013

### **Resumen**

Este artículo desarrolla la propuesta aprendizaje organizacional relacionado con el desarrollo profesional que se pretende que adquieran docentes del citado centro educativo. El desarrollo profesional se entiende como un proceso en el que los mismos profesores son los principales agentes en su proceso de profesionalización, lo cual tiene mucho sentido en un marco de autonomía escolar.

A través de la propuesta se generarían iniciativas al interior de la institución educativa de referencia para motivar la cultura escolar. La acción intencionada para cultivar y arraigar lo que se considere valioso dentro de la comunidad educativa de la carrera de técnico profesional en radiología e imagen, así como para superar aquello que estorbe o amenace el fortalecimiento y el poder progresivo de los individuos que se están formando.

**Palabras clave:** Reconocimiento de la situación, comprensión de la situación, plan de transformación, categorías de análisis, docentes, estudiantes.

### **Abstract**

This article develops the proposed organizational learning related to professional development that teachers are to acquire the said school. Professional development is understood as a process in which teachers themselves are the main actors in the process of professionalization, which makes little sense in a framework of school autonomy.

Through the proposal would generate initiatives within the educational institution referred to motivate school culture. Intentional action to cultivate and entrench what is considered valuable within the educational community of professional coaching career in radiology and image, and to overcome that which hinders or threatens to strengthening and progressive individuals who are training.

**Key words:** Recognition of the situation, understanding of the situation, plan transformation, analytic categories, teachers, students.

La autonomía institucional y docente en una cultura escolar colaborativa, constituyen el marco en el cual el profesorado tiene que ejercer su profesión en la actualidad. Esta exigencia se desprende de la actual legislación educativa, de otras demandas relativas a las tareas que deben llevar a cabo los y las docentes, como por ejemplo, la adaptación curricular al centro y a cada grupo, las cuales difícilmente podrían llevarse a cabo en contextos escolares con otras características y, por último, de las propias características de la sociedad contemporánea que requiere de las organizaciones, también de la escuela, flexibilidad y un enfoque global para ser eficaces en sus funciones.

Como decíamos, la tendencia internacional de los sistemas educativos se mueve hacia la descentralización, es decir, a transferir a cada institución parte o toda la capacidad de decisión que

antes ejercía en un determinado ámbito. Existen diversos modelos y enfoques (Reguzzoni, 1994) en la denominada descentralización educativa. Ahora bien, para que esta descentralización sea efectiva no puede limitarse al aspecto curricular, sino que debe alimentar el protagonismo de los centros docentes traspasándoles la responsabilidad en diversos ámbitos y facetas a través de una mayor autonomía institucional (Villa, 1994).

Este marco ilumina los objetivos, deseos y tendencias que deben caracterizar al conjunto del sistema educativo, para responder a las necesidades de la sociedad presente y futura. Es una tendencia, una línea que orienta la dirección que deberían tomar los centros y los equipos educativos para avanzar hacia el futuro.

Esta tendencia se pone de manifiesto en la literatura que nos llega de los teóricos y expertos de la educación y también en las orientaciones de las administraciones educativas.

Para garantizar su coherencia con el marco de autonomía y colaboración, el desarrollo profesional debe ser un desarrollo cooperativo. Por lo cual los cambios que se pretenden introducir con la presente propuesta en el CETI 76 son desde la gestión institucional hasta la práctica docente, ya que lo que se hace actualmente es cambiar unos contenidos por otros, unas estrategias por otras, un tipo de evaluación, de tareas, etcétera. Estos cambios estructurales manifiestan una enorme debilidad, aunque sean apoyados con planes de formación para el profesorado, frente a las creencias profundas, las prácticas, tradiciones, etc., que constituyen la cultura escolar.

El cambio se produce cuando se actúa sobre la cultura, apoyándola y poniendo medios para estimular y favorecer una cultura de colaboración: tiempo para trabajar juntos, ayuda para planificar de manera cooperativa, estímulos para innovar, etcétera. De este modo el profesorado es capaz desde su convencimiento, de efectuar los cambios adecuados para cada situación. Se debe reco-

nocer que estos cambios culturales no son sencillos y en muchos casos, requieren a su vez de modificaciones previas en las estructuras escolares, para poder llevarse a cabo.

Con la puesta en marcha de la presente propuesta se incentivará que la organización del CETI 76 goce de esta nueva cultura, cuyas características son la flexibilidad, la adaptabilidad, la creatividad, el aprovechamiento de las oportunidades, la colaboración, el perfeccionamiento continuo, una orientación positiva hacia la resolución de problemas y el compromiso de aprender sobre sus propios contextos y sobre ellas mismas. No tienen una estructura fija, ni tareas permanentemente asignadas, sino que la organización aquí planteada tiene estructura en torno a proyectos, manteniendo responsabilidades relativamente estables; forman agrupamientos que se solapan y los alumnos se incluyen en varios grupos según las circunstancias y necesidades.

Este tipo de propuesta excluye la especialización de los profesores como tutores de un curso o ciclo de manera permanente o la realización de otras tareas fijas. Más bien habría que pensar en asignaciones relativamente estables a cada ciclo y en la participación de los profesores en diferentes agrupamientos que se constituyen para desarrollar proyectos concretos de profundización, mejora o solución de problemas. En la misma línea los equipos directivos y de coordinación requerirían una estructura flexible y cambiante según las circunstancias.

Como señala De Miguel *et al.* (1996), diferentes análisis empíricos realizados en otros países, ponen de relieve que una gran parte de los profesores entienden desarrollo profesional como el progreso en la “carrera docente”, situando el elemento central del desarrollo en el carácter de promoción, en el “cambio” de puesto que presupone también cambio de estatus.

Otra concepción de desarrollo docente es la vinculada al perfeccionamiento y a la formación continua. Según De Miguel *et al.*

(1996) desde esta perspectiva se piensa que existe un proceso de desarrollo cuando los profesores mejoran su capacidad para comprender los procesos de enseñanza-aprendizaje y para resolver situaciones problemáticas que se presentan diariamente en el aula.

Desde este enfoque, el desarrollo estaría relacionado con las habilidades estrictamente docentes. De Miguel define el concepto de desarrollo profesional como “un proceso de formación continua a lo largo de toda la vida profesional que produce un cambio y mejora de las conductas docentes, en la forma de pensar, valorar y actuar sobre la enseñanza” (De Miguel *et al.*, 1996: 19). El desarrollo profesional, por tanto, está orientado al cambio en el pensamiento y en las conductas relacionadas con la enseñanza; tiene una perspectiva de mejora continua. Desde la consideración del profesor como un profesional reflexivo y desde el conocimiento práctico docente.

La autonomía institucional y la autonomía docente son una cultura escolar colaborativa, constituyen el marco en el cual el profesorado tiene que ejercer su profesión en la actualidad. Esta exigencia se desprende de la actual legislación educativa, de otras demandas relativas a las tareas que debe llevar a cabo el profesorado, como, por ejemplo, la adaptación curricular al centro y a cada grupo, las cuales difícilmente podrían llevarse a cabo en contextos escolares con otras características y, por último, de las propias características de la sociedad contemporánea que requiere de las organizaciones, también de la escuela, flexibilidad y un enfoque global para ser eficaces en sus funciones.

Este marco ilumina los objetivos, deseos y tendencias que deben caracterizar al sistema educativo, para responder a las necesidades de la sociedad presente y futura. Es una tendencia, una línea que orienta la dirección que deberían tomar los centros y los equipos educativos para avanzar hacia el futuro. Esta tendencia se pone de manifiesto en la literatura que nos llega de los expertos de

la educación y también en las orientaciones de las administraciones educativas.

Para garantizar su coherencia con el marco de autonomía y colaboración, el desarrollo profesional debe ser un desarrollo cooperativo. A continuación trataremos de profundizar en el significado, condiciones e implicaciones que tal desarrollo tiene.

Los cambios que se pretenden introducir con la presente propuesta en el CETI 76 son en el aula denominada proceso áulico, ya que lo que se hace actualmente es cambiar unos contenidos por otros, unas estrategias por otras, un tipo de evaluación y de tareas, etcétera. Estos cambios estructurales manifiestan una enorme debilidad, aunque sean apoyados con planes de formación para el profesorado, frente a las creencias profundas, las prácticas, tradiciones, etcétera, que constituyen la cultura escolar.

El cambio se produce cuando se actúa sobre la cultura, apoyándola y poniendo medios para estimular y favorecer una cultura de colaboración: tiempo para trabajar juntos, ayuda para planificar de manera cooperativa, estímulos para innovar, etcétera. De este modo el profesorado es capaz, desde su convencimiento, de efectuar los cambios adecuados para cada situación. Se debe reconocer que estos cambios culturales no son sencillos y en muchos casos, requieren a su vez de modificaciones previas en las estructuras escolares, para poder llevarse a cabo.

Con la puesta en marcha de la presente propuesta se incentivará que la organización del CETI 76 goce de esta nueva cultura, cuyas características son la flexibilidad, la adaptabilidad, la creatividad, el aprovechamiento de las oportunidades, la colaboración, el perfeccionamiento continuo, una orientación positiva hacia la resolución de problemas y el compromiso de aprender sobre sus propios contextos y sobre ellas mismas. No tienen una estructura fija, ni tareas permanentemente asignadas, sino que la organización aquí planteada tiene estructura en torno a proyectos, manteniendo

responsabilidades relativamente estables; forman agrupamientos que se solapan y los alumnos se incluyen en varios grupos según las circunstancias y necesidades.

Este tipo de propuesta excluye la especialización de los profesores como tutores de un curso o ciclo de manera permanente o la realización de otras tareas fijas. Más bien habría que pensar en asignaciones relativamente estables a cada ciclo y en la participación de los profesores en diferentes agrupamientos que se constituyen para desarrollar proyectos concretos de profundización, mejora o solución de problemas. En la misma línea los equipos directivos y de coordinación requerirían una estructura flexible y cambiante según las circunstancias.

## **Contenido**

En la interacción social y el trabajo pedagógico, dentro del aula, actualmente se asumen comportamientos y actitudes que desconocen al otro: estudiantes, docentes, personal administrativo y padres de familia, generalmente mantienen enfoques del proceso escolar desde ángulos propios sin captar en qué consiste la vivencia de los otros: los alumnos no captan lo que quieren maestros y padres, así como se rebelan a las normas administrativas que se les imponen; los maestros se quejan por las actitudes de los compañeros, padres de familia y de la supervisión de su trabajo. Los padres de familia se sienten ajenos a la escuela y simplemente esperan “buenas calificaciones”, pues de lo contrario se molestan echando la culpa del fracaso a sus hijos y/o a sus maestros, o a la escuela; el personal directivo y administrativo se esmera en cuidar las formas sin atender ni entender la dinámica y las vivencias del proceso enseñanza-aprendizaje.

El camino a seguir para la implementación del presente proyecto va en función de la pertinencia de éste, ya que la globaliza-

ción de la economía se intensifica en la búsqueda de una mayor competitividad en los mercados de bienes y servicios, además de los financieros. Esta tendencia obliga a mantener la estabilidad de las principales variables macroeconómicas, como finanzas públicas, de tipo de cambio, inflación y política comercial, además de enfrentar el reto que significa la globalización de la fuerza de trabajo, aunado todo lo anterior, como se sabe, se ha visto alterado en fechas recientes. A pesar de todo, la formación de recursos humanos es una de los principales temas en los debates acerca de la reorganización económica.

El entorno del CETI 76 es una zona marginada, la mayoría de las familias son inmigrantes de otros estados de la república mexicana que buscan una fuente de empleo, la situación es precaria, la mayoría conforman familias extensas y su hogar no tiene las áreas adecuadas para poder desenvolverse dentro de la vivienda, las oportunidades de esparcimiento son nulas ya que por su situación no pueden acceder. Aunado a estos factores es importante mencionar que por su ubicación geográfica (colinda con las colonias Doctor Vértiz Narvarte, Portales, Coyoacán) hace más palpable y contradictoria su situación; generando sentimientos de injusticia social, los niños desde muy pequeños son conscientes de esta situación de desigualdad social que es difícil explicar y comprender. Así podemos observar una comunidad desinteresada, apática y conformista faltos de valores éticos, mostrando falta de interés en los estudios de nivel medio y superior. Sin embargo, no cuentan con el servicio de cibercafé, las bibliotecas a las que acuden no tienen libros de consulta actualizados, siendo esto un problema de fondo ya que no pueden actualizarse debidamente para poder comprender el conocimiento, y carecen de las nuevas tecnologías de la información (TIC) por su situación económica no tienen una computadora en casa y el servicio de internet.



La filosofía de la institución escolar, según la Misión: Se brinda atención al alumno en forma ética, donde los docentes son comprometidos con su comunidad, en colaboración con los docentes cuyo perfil es de médicos radiólogos que emiten un diagnóstico por imagen<sup>1</sup> y una visión que es estandarizar la formación de técnicos profesionales en radiología e imagen para que sean capaces de producir imágenes de excelente calidad con una actitud vocacional que les permita desarrollar las competencias que la profesión les demanda dentro de un marco de humanismo que satisfaga las necesidades de los pacientes y médicos radiólogos<sup>2</sup>, lográndolo con recursos didácticos e instrumentales adecuados donde los materiales a utilizar sean vistosos y adecuados. Los recursos con los que cuenta la institución son económicos, de infraestructura (laboratorios, salones de clases, baños, áreas recreativas, gabinete de rayos x). La institución cuenta con biblioteca bien provista con libros actualizados sobre la radiología e imagen así como de otras áreas del saber; tiene una cancha como espacio de recreación, un área donde los alumno pueden jugar ajedrez y sobre todo tiene un área de cómputo provista con una tecnología de punta donde las computadoras son de marca y están provistas de la paquetería más avanzada.

Se cuenta con una sala de rayos X donde los alumnos practican las diversas posiciones anatómicas, que el paciente tiene que adoptar para la correcta aplicación del estudio del cuerpo humano, ayudado por supuesto de aditamentos radiológicos como son guantes y mandiles emplomados, así como medios de contrastes radiográficos e indumentaria que sirve para la protección contra la radiación, aunado con esto el dominio de la materia por parte del docente que debe tener los conocimientos sobre el tema a tratar, llevando este tipo de práctica al proceso áulico por medio de estrategias y técnicas de aprendizaje, tiene además, un catálogo de libros que versan sobre los estudios especiales, medioteca con las

siguientes funciones: catálogo de publicaciones periódicas, formulario para reservar los materiales educativos que se requieran, así como recursos socioeducativos y materiales, jornadas de trabajo sobre tópicos de la materia, artículos, seminarios, plenarias, foros, reflexiones, talleres, críticas y aportaciones de carteles de algunos congresos sobre la materia en cuestión tanto nacionales como internacionales.

Las características del grupo escolar, los intereses y relaciones interpersonales son los que conforman la identidad de los alumnos a partir de un proceso de individualización buscando que lo hagan distinto de los demás. Y a la vez generar la identidad de grupo. No se encuentra sólo el amigo, es la figura más importante que se encuentra en su entorno en el cual descarga sus angustias, sus anhelos, sus aciertos. Adoptando conductas positivas tanto en el plano interpersonal como en el aprendizaje. El interés entre ellos son las relaciones interpersonales las cuales conlleva a tenerse confianza y tener una amistad la cual promueve el desarrollo cognitivo al predecir el comportamiento de los otros, controlar su propia conducta y regular su interacción social. Los estilos de aprendizaje que adoptan los alumnos son la aplicación práctica de las ideas, descubriendo lo positivo de éstas y aprovechando la primera oportunidad para experimentarlas.

Las relaciones interpersonales son importantes para generar un clima del centro educativo, en el cual los agentes de cambio son los docentes los cuales incentivan la cultura y la comunicación. Por lo regular es un proceso armónico por el cual existe gran empatía entre ellos, ya que siempre se les ve platicando. Lo mismo de sus alumnos o de alguna situación de algún contenido temático y alguna otra ocasión de situaciones personales.

Esto nos lleva a detectar los tres ejes de interés del grupo, el primero está sustentado en ser individuos capacitados para adquirir una educación acorde a los requerimientos del mundo de hoy,

el cual debe estar basado en resultados. Lo que los estudiantes pueden hacer así como aquello que saben; el segundo es que la evaluación está basada en estándares de conocimientos básicos que el alumno debe de adquirir para su desempeño profesional; el tercero es que los resultados están basados en la ratificación de que se han obtenido elementos comprobables.

La presente propuesta va encaminada a resolver las problemáticas en el ámbito educativo actual del CETI 76, la cual se divide en cuatro partes:

- La primera son los problemas de aprendizaje *versus* los problemas de enseñanza en la cual se sigue impartiendo una educación centrada en una metodología y pedagogía tradicional donde las clases son pasivas y la enseñanza autoritaria, la cual está centrada en el docente y no en el alumno, esto genera que tanto el docente como el alumno enfrentan dificultades para acercarse a la reconstrucción del objeto de conocimiento generando una problemática formativa e instrumental en los alumnos ya que no son capaces de construir y aplicarse a un sistema efectivo de autorregulación de su aprendizaje. Por este motivo, la presente propuesta de aprendizaje organizativo está sustentada en el constructivismo, en la cual el alumno es el centro del proceso de aprendizaje considerando sus aprendizajes previos para realizar un andamiaje que permita la construcción y favorecer la investigación y el trabajo colaborativo para construir aprendizajes significativos y permanentes.
- La segunda es a lo que se refiere al mapa curricular ya que los alumnos que acuden a los diferentes ámbitos hospitalarios se les dificulta la aplicación de los diversos saberes de las asignaturas que conforman los módulos y submódulos de la carrera de técnico profesional en radiología e imagen.

- La tercera es porque el docente no toma en cuenta la pedagogía y el aprendizaje significativo como vehículos para la elaboración de una instrumentación didáctica adecuada para el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos, la planificación de las actividades de acuerdo a los tiempos que marca los programas de estudio, a veces son muy largos y otras veces son cortos y el logro de los objetivos planteados en clase dejan mucho que desear.
- La cuarta es la desprofesionalización docente y el celularismo, este es donde el maestro se apropia de las asignaturas por años y no quiere tomar otras, no comparte posturas con los demás docentes que comparten la materia.

La relevancia que la presente propuesta de aprendizaje organizativo busca coadyuvar el proceso de enseñanza-aprendizaje formando alumnos críticos, reflexivos e innovadores que la sociedad del conocimiento nos demanda apoyando al progreso de nuestro país y respondiendo al sector de bienes y servicios.

Los puntos antes expuestos son los que tendrían mayor dificultad ya que directivos, maestros y alumnos practican resistencias al cambio, cambio que es inminente ya que debemos de ir acorde con lo que se está planteando con la actual Reforma Educativa por el gobierno federal.

Por ello, esta propuesta se enmarca en las siguientes etapas:

1. *Reconocimiento de la situación.* Los actores toman conciencia a través de la reflexión compartida y generan preguntas sobre lo que está ocurriendo en el CETI 76.
2. *Comprensión de la situación.* Para tener una visión más profunda a partir del desglosamiento de las categorías de análisis, se contrastan modos de pensar con los saberes antes elaborados para obtener una comprensión común de

la práctica pedagógica, de la construcción colectiva y de lo que significa el desarrollo humano.

3. *Plan de transformación.* Se construye colectivamente con propuestas de acciones tendientes a afrontar los problemas detectados durante las fases anteriores, considerando etapas: corto, mediano y largo plazo.

## **Misión**

Búsqueda de la autonomía individual y colectiva a través de valores que fomenten la cooperación y la solidaridad, elementos básicos que promuevan el trabajo en equipo y logren aprendizajes significativos a través de la reflexión y el análisis crítico en torno a las prácticas pedagógicas del docente y de los estudiantes, así como también de las condiciones contextuales e institucionales que imperan en el salón de clases.

## **Proyección**

Propongo un proceso gradual de mejoramiento de la calidad educativa, proceso lento pero que dará sus frutos en la medida en que asumamos la autogestión pedagógica como opción de análisis institucional, factores limitantes, resistencia, obstáculos, etc., pero sobre todo como promotora de la autoformación en educadores y educandos.

## **Marco contextual**

Sabemos que la escuela es una institución social regida por normas. En consecuencia, la intervención pedagógica de un educador sobre un conjunto de educandos se ubica siempre en un marco institucional. Educadores y educandos del CETI 76 nos sometemos a reglamentos y programas, a normas que no creamos y que

generalmente se originan fuera de la escuela, el grupo y la clase. Debemos entonces, adentrarnos más allá de dichas normas, reglas, programas (instituciones externas) y buscar aquellas en las que la clase se organiza, en donde se generan los intercambios, las negociaciones, las cuales son susceptibles de modificarse (instituciones internas) y las que conforman contrainstituciones.

### **Categorías de análisis**

Se propone partir del análisis de las siguientes referencias o categorías:

- a. Programa, contenidos, dosificación.
- b. Clases, división de las sesiones, utilización del tiempo.
- c. Tarea pedagógica.
- d. Disciplina, reglamento.
- e. Relaciones de grupo, relaciones educando-educador.
- f. Relaciones con el conjunto de la institución.
- g. Vinculación con la vida.

### **Preguntas**

¿Quién los establece? ¿Con qué finalidad? ¿Se debe o se puede modificar? ¿Por quién o quiénes? ¿Es posible cambiarlos y/o autoadministrarlos? ¿Para qué? ¿Con qué finalidad?

### **Palabras clave**

Actores: docente, estudiantes.

*Clima de convivencia:* Valores socialmente compartidos, relaciones humanas, ayuda mutua, autogestión, democracia.

*Comunidad educativa:* Actores, participación, educación, desarrollo humano, convivencia, cultura, práctica pedagógica, autogestión.

*Conflictos:* Problemas interpersonales, apatía, silencio, no participación.

*Construcción colectiva:* Diálogos, participación, entendimiento, acuerdos, toma de decisiones, comprensión, democracia.

*Cultura:* Valores, identidad, costumbres, tradiciones, juegos.

*Desarrollo humano:* Dimensión social del ser persona.

*Práctica pedagógica:* Programas, dosificación de contenidos, asignación de tareas, diálogos, reflexión, quehacer educativo, interacción social.

*Respeto:* Opción y condición para convivir, buen trato, consideración, aprecio.

*Responsabilidad:* Cumplir con compromisos individuales y colectivos.

*Tolerancia:* Ser razonable, apertura, comprensión, respeto, condición para ser y estar con otros, democracia, dignidad.

## **Papel del docente**

Una clase en la cual se instituye la autogestión no puede quedar librada a sí misma bruscamente y sin precauciones. El maestro:

- Debe proporcionar la suficiente información sobre la situación que se va a experimentar, definiendo que espera que la clase se organice por sí misma, planteando objetivos, maneras de trabajo, sistemas de regulación y límites de intervención.
- Podrá intervenir siempre y cuando el grupo haya llegado a un acuerdo para formular una solicitud explícita.
- Realizará un trabajo de análisis y/o propondrá el análisis del grupo por sí mismo (funcionamiento, autorregulación, solución de conflictos), ya que pasará de un estado totalmente informal a una estructuración progresiva.
- Podrá dar respuesta de organización si le son solicitadas, sin llegar a dar órdenes, sugerencias o amenazas.
- Deberá proporcionar instrumentos de trabajo suficientes y variados temas, (textos, referencias bibliográficas, materiales, fichas) que permitan la organización del trabajo pedagógico.
- Debe analizar la solicitud del grupo para intervenir en función de ese análisis.
- Debe analizar los procesos de decisión, las actividades instituyentes, así como el trabajo del grupo a nivel de la tarea propuesta.

### **Propósito general**

Construir colectivamente una autogestión pedagógica que clarifique en la interacción social un clima de convivencia generando respeto, tolerancia y responsabilidad en el salón de clases, promoviendo y consolidando aprendizajes en los educandos.

### **Objetivos específicos**

1. Comprender las condiciones institucionales y contextuales del salón de clase que favorece o interfieren en el aprendi-



zaje y que fomentan o distorsionan relaciones respetuosas, responsables, de participación y tolerantes entre los diferentes actores.

2. Clarificar situaciones y condiciones contextuales que interfieren o promueven aprendizajes y relaciones interpersonales respetuosas, responsables y tolerantes.
3. Asumir como objeto de estudio las relaciones institucionales e interpersonales para favorecer la autogestión y la convivencia a través de acciones respetuosas, responsables y tolerantes entre los actores.
4. Promover formas de organización y acciones instituyentes que generen a través de la práctica pedagógica relaciones respetuosas, responsables y tolerantes entre los actores.

### **Metas de la autogestión pedagógica**

1. Realizar un trabajo no “aburrido” con los alumnos.
2. Aportar una formación sistemática que se sitúe en el plano de la personalidad y de la vida social, más allá del plano intelectual.

### **Bibliografía**

- Bruner, J. (1999). *La educación puerta de la cultura*. Madrid: Visor.
- De Miguel Díaz, M. et al. (1996). *El desarrollo profesional docente y las resistencias a la Innovación Educativa*. Oviedo: Servicio de Publicaciones. Universidad de Oviedo.
- Gairín, J. (1997). La dirección de los procesos de aprendizaje colectivo. *Alta Dirección*, año XXXI, 191, 69-94.
- Hargreaves, A. (1996). *Profesorado, cultura y postmodernidad (Cambian los tiempos, cambia el profesorado)*. Madrid: Morata.

- MEC. (1994). *Centros educativos y calidad de la enseñanza. Propuesta de actuación*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Mingorance, P. y A. Estebaranz. (1992). El desarrollo profesional: fases de un proceso. En C. Marcelo y P. Mingorance. (Eds.). *Pensamiento de Profesores y Desarrollo Profesional*. Sevilla: Secretariado de Publicaciones de la Universidad.
- Reguzzoni, M. (1994). “Experiencias y experimentaciones en torno a la autonomía escolar en los países europeos”. En A. Villa. (Ed.). *Autonomía Institucional de los Centros Educativos*. Bilbao: ICE de la Universidad de Deusto.
- Schön, D. (1987). *Education the Reflective Practitioner*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Villa, A. (1994). “Autonomía y funcionamiento autónomo del centro educativo”. En A. Villa. (Ed.). *Autonomía Institucional de los Centros Educativos*. Bilbao: ICE de la Universidad de Deusto.

## Notas

- <sup>1</sup> Misión de la carrera de técnico profesional en radiología e imagen del CETI 76.
- <sup>2</sup> Visión de la carrera de técnico profesional en radiología e imagen del CETI 76.