

La formación permanente de los docentes, ante el desafío de atender a la diversidad educativa.

(The permanent training of teachers, to meet the challenge of educational diversity)

Gustavo Veloquio González

Escuela Normal de Especialización Humberto Ramos Lozano. Monterrey. México.

Páginas 144-154

ISSN (impreso): 1889-4208

Fecha recepción: 01-01-2016

Fecha aceptación: 01-05-2016

Resumen.

La formación inicial de la profesión docente requiere un modelo de desarrollo con visión de futuro, que considere al estudiante en un marco amplio de crecimiento en cuanto a su desarrollo profesional, lo que actualmente la sociedad reclama es un profesor con mayor preparación y capacidad para enfrentar el reto educativo de atender a la diversidad dentro del contexto escolar, tanto en la formación inicial como en la formación permanente la actualización del docente debe de estar encaminada en la promoción e implementación en cada centro educativo de la inclusión educativa favoreciendo con esta alternativa la aceptación de un nuevo enfoque educativo.

Palabras clave: *Contexto de aprendizaje, Competencias docentes, Formación profesional.*

Abstract.

The initial training of the teaching profession requires a development model with vision that considers the student in a broad framework for growth in their professional development, which the company claims is currently a teacher with more preparation and ability to cope the educational challenge of dealing with diversity in the school context, both in initial training and continuing education updating of teachers must be aimed at the promotion and implementation in each school of inclusive education favoring this alternative acceptance a new educational approach.

Key words: *Learning context, Teacher competencies, Professional Preparation.*

1.-Introducción.

1.1.-Antecedentes.

La profesión docente nace con la idea inicial de mediados del siglo pasado, en donde dedicarse a la noble tarea de educar se determinaba después de estar seguro que esa era tu vocación y más aún, como si se hubiera recibido un llamado interno que implicaba dedicación y sacrificio, decisión que también incluía permanecer en este camino durante toda la vida profesional; en el desarrollo del siglo veinte se avanza durante los años setentas bajo la idea racionalista visualizando al maestro como un técnico eficaz que cumple con los objetivos propuestos, ya entrados los noventas se hace referencia al maestro como un profesional con capacidad para reflexionar sobre el proceso de enseñanza aprendizaje que además colabora en los procesos escolares de transformación, avanzando así del sentido misionero del educador que afirma sentirse con una vocación de servicio, hacia una identidad que se acerca más a una función profesional que incluye una participación activa con conocimiento de su quehacer y en donde cada vez se van incorporando nuevos retos y mayores compromisos.

1.2.-Identidad docente.

La identidad docente surge de la tensión entre el profesor ideal y el profesor real, es decir entre lo que se espera que sea y realice, y lo que realmente es y puede hacer, las demandas y conocimientos sociales inciden en una redefinición del trabajo del docente, de su formación y de su desarrollo profesional, el rol tradicional de enseñar un currículum caracterizado por contenido académico queda rebasado por los mismos estudiantes, pues a ellos les llega información por diversas vías, cada vez con más frecuencia se insiste en que el docente debe cambiar sus actividades ordinarias, aunque considero que también es el momento de pensar en un nuevo modelo escolar, en donde se incluyan más propuestas curriculares y programas de mejora de equidad y calidad, reconociendo siempre al profesor como factor central para consolidar la implementación de reformas educativas significativas y transformaciones efectivas, la formación inicial docente es clave para el proceso de construcción de la identidad docente, pero hoy además se debe iniciar con un proyecto de formación y actualización permanente de quienes se desempeñan profesionalmente en el ámbito educativo, con respecto al desarrollo profesional este se puede representar con una base piramidal, en donde se observa que a través del tiempo un gran número de docentes concluye su ejercicio profesional con la primera y única preparación con la que inició su formación académica.

1.3.-La tarea de enseñar.

La actividad de enseñanza, el vínculo afectivo con los alumnos y el reconocimiento social son rasgos de satisfacción para la función de los docentes, la exigencia de la sociedad actual requiere que el docente debe de asumir cada vez más responsabilidades, manejo de métodos de enseñanza, competencias que les permitan interactuar con alumnos, dominio de técnicas para utilizar las tecnologías de la información y la comunicación, realizar investigación educativa a través de la reflexión de sus prácticas, sin dejar por un lado que los docentes hoy se enfrentan a un perfil de alumnos muy diversos. Mantener actualizado a los docentes con el ritmo que impone la tecnología, implica invertir tiempo para no quedar obsoleto, en el siglo pasado lo aprendido podía ser suficiente para desempeñarse toda la vida, hoy no puede ser posible, por lo tanto es de considerarse que la formación del profesor debe ser permanente porque la actualización y renovación de conocimientos y habilidades resulta necesaria e indispensable, la formación permanente debe de acompañarse a este ritmo de cambios tecnológicos, el desafío para el sistema educativo se puede enmarcar en el aprendizaje continuo y permanente asociado a las necesidades reales de infraestructura escolar y desarrollo académico de los profesores.

2.-Planteamiento del tema.

La formación permanente del profesor es una acción concreta en la que se deben estudiar los diversos modelos en donde el común denominador es el maestro, pues se considera investigador de su práctica profesional, investigador reflexivo y crítico, y en otros en donde se observa su participación desde el centro educativo como centro promotor de su desarrollo profesional con autonomía y en franca colaboración, por lo que se debe diseñar una estrategia educativa integral, en donde se considere la participación activa del profesor para garantizar su implementación y seguimiento, de tal manera que al realizar las evaluaciones correspondientes se realicen los ajustes convenientes con la finalidad de llevar un modelo educativo de profesionalización permanente, que favorezca los logros y las metas establecidas, así como también se puedan consolidar con éxito los programas de calidad, de inclusión y de equidad.

3.-Desarrollo.

3.1.-Aprender a enseñar.

La labor educativa se realiza con un presupuesto que nunca es suficiente, con el que se pretende atender al total de la población en edad escolar, y actualmente ésta actividad docente, se realiza cada vez con más responsabilidad y con nuevos retos en los que se tienen que anticipar los escenarios y las necesidades de aprendizaje, los profesores tienen ahora nuevos desafíos que enfrentar el cambio en la sociedad

ha transformado el quehacer del docente y el reconocimiento que la misma hace, después de realizar todas sus actividades se ha centrado en esta labor del docente la responsabilidad de las fallas del sistema educativo, por lo que es en el presente, el tiempo preciso para determinar no si hay responsables de lo que se ha denominado la catástrofe silenciosa, en referencia a los resultados académicos obtenidos, sino más bien de asumir con responsabilidad, sumando el talento, la creatividad, el esfuerzo de quienes vienen documentándose y realizando las investigaciones educativas con mayor apego a la realidad en donde se refleje no solamente el qué hacer en las diferentes áreas de la educación sino el cómo iniciar una nueva ruta para establecer el camino hacia una mejora que logre definir los ejes estratégicos que permitan establecer una formación docente inicial y permanente que genere las respuestas que el sistema educativo debe presentar ante el gran reto de seguir preparando al ciudadano del presente siglo. Ante la urgencia de favorecer y aportar al proceso de formación docente, diferentes autores han aportado producto de sus investigaciones diversos documentos académicos, además de información significativa de la tendencia internacional sobre las nuevas competencias que se deben desarrollar en los docentes.

3.2.-Competencias docentes.

El concepto de competencias nace en un contexto ajeno a la actividad docente, el enfoque inicial resaltaba rasgos de las aptitudes y de la personalidad, conforme se fue incorporando al terreno educativo muchas son las aportaciones que han surgido en torno a lo que ahora se identifica como competencias docentes, su nivel de complejidad es alto pues se establece una relación directa entre la capacidad personal y las actividades a realizar, algunos aspectos en los que se centran las competencias son aptitudes, habilidades, conocimientos, concepto de uno mismo, rasgos deseables que se deben dominar para integrarse en el conjunto de saberes al llevarlos a la práctica, en la medida que los profesores identifican y lleven a la práctica las competencias docentes en los diferentes momentos de sus actividades diarias, más crecimiento se estará reflejando en el dominio de éstas competencias, teniendo como resultado un docente más reflexivo de sus actividades, más actualizado en el desempeño de sus funciones, más participativo y consciente con respecto al desarrollo de su programa de trabajo.

La planificación de los procesos de enseñanza aprendizaje. Sin temor a equivocarse el desarrollo de ésta competencia se convierte en una de las actividades más determinantes en el desempeño del maestro, organizar y planear el proceso de enseñanza aprendizaje de sus alumnos, evitar la improvisación favorece el logro de los objetivos diseñados, las características que se deben contemplar tienen como centro la coherencia siendo esta tanto interna cuando se refiere a la relación que tienen los objetivos, la metodología, los contenidos y la evaluación, como la coherencia externa al ser un documento que le da sentido al proyecto escolar, al confirmar la ruta que se establece desde el equipo docente; otra característica es que se realice en equipo considerando que simultáneamente se avanza en la

colaboración y cooperación y además se cubre la diversidad de aportaciones de los maestros que participan, la utilidad de la planeación debe de superar el ser un documento de carácter obligatorio y administrativo, es decir debe convertirse en un soporte que permita ser la referencia del proceso de enseñanza aprendizaje, la contextualización implica tener en cuenta las características socioculturales y ambientales sin olvidar la esencia del aula. Tanto el contexto como los objetivos, los contenidos, la metodología y la evaluación conforman el proceso de enseñanza aprendizaje, la diversidad de alumnos que se atiende y los aspectos particulares del grupo son referencias que permiten que nuestra planeación responda a las necesidades o intereses del grupo de alumnos con el que se está trabajando, una de las preguntas más frecuentes de los profesores está centrada en el cómo llevar a la práctica lo planeado, la metodología debe ser diversa y activa si estamos pensando en el aprendizaje del alumno; enseguida se relacionan algunos principios metodológicos que se pueden tener en cuenta para trabajar desde una metodología activa: aprendizajes significativos, partir de situaciones problema con aprendizajes contextualizados, utilizar un enfoque globalizador, considerar el conocimiento que tiene el alumno sobre su propio aprendizaje, fomentar un clima escolar de aceptación mutua y cooperación, establecer agrupamientos flexibles y trabajo colaborativo, espacios de colaboración y tiempos suficientes, utilizar diferentes fuentes de información, dar prioridad a la reflexión y el pensamiento crítico, potenciar la investigación por parte del alumno para desarrollar su autonomía y finalmente tener en cuenta la evaluación como parte del proceso de enseñanza aprendizaje y no como un elemento aislado al término de las actividades, la información que resulta de la evaluación debe favorecer la participación del docente, pues es ahí en donde a través de la observación, el trabajo individual, el trabajo en equipo, las aportaciones y la participación activa se favorece la reflexión en torno al avance esperado y permite reorientar en su caso la metodología aplicada.

El trabajo en equipo. El trabajo en equipo se ha convertido en una característica cotidiana del quehacer del maestro, cuando se decide establecer esta forma de trabajo se debe considerar que un equipo se conforma por un conjunto de personas que persiguen un objetivo común, generando una dinámica colectiva en donde la comunicación es elemental, al fomentar el trabajo en equipo se generan algunas ideas como las siguientes; se trabaja mejor acompañado que solo, se llega más lejos, es más motivador, el acompañamiento crea un clima agradable y se favorece la tolerancia, el deseo de aprender de los otros también forma parte de lo que se desarrolla, el efecto es de multiplicar las fortalezas de todos los integrantes del equipo, trabajar en equipo implica que un grupo de personas están comprometidas con un proyecto común que solo puede lograrse si se complementa y es interdependiente de sus integrantes. Trabajar en equipo es una competencia que todo docente debe desarrollar, se debe aprender en el ejercicio y en el desempeño de la función, favoreciendo un crecimiento con respecto a la motivación, la confianza, la tolerancia y el auto conocimiento, el desarrollo e implementación de ésta competencia acompañado de un proceso de reflexión sobre la práctica genera nuevas estrategias de atención educativa y se favorece en relación con el intercambio de experiencias.

La competencia comunicativa en la formación del profesorado. Definir el concepto de comunicación como un proceso que abarca el desarrollo personal, intelectual, social y profesional, permite considerar esta competencia docente como transversal, esta competencia comunicativa implica la comprensión e interpretación de textos, la capacidad de análisis y síntesis; el desarrollo y adquisición de las distintas capacidades están condicionados a las posibilidades en el marco académico, las capacidades que se incluyen en esta competencia son: lingüísticas y gramaticales, retóricas, pragmáticas, adaptativas, discursivas y sociales – afectivas, se identifican las siguientes vertientes: la lingüística que consiste en el dominio de la lengua, la didáctica para favorecer el aprendizaje de los alumnos, la interactiva que representa la relación personal y profesional, y la social e interpersonal que se ejerce en el trabajo en equipo.

Establecimiento de relaciones interpersonales en la función docente. El desarrollo de esta competencia incluye dos ámbitos, el primero en relación con los demás en donde se demuestra la capacidad de empatía, relacionarse con respeto, criticar constructivamente, comprender las reacciones de las personas, capacidad para crear un buen clima laboral, y el segundo con uno mismo, con respecto al autoconocimiento, autoestima y autocontrol, reconocer y tener conciencia de la capacidad y de la limitación personal, pues así se favorece o se obstruye la actividad de formación. La relación educativa implica la participación de todas las personas que coexisten en el contexto escolar, profesores, alumnos, directivos y familia, por lo que el establecimiento de relaciones a través de la comunicación es de todos los días para la mejora del proceso de interacción que se establece en la comunidad educativa. Esta competencia docente se basa en la comunicación constructiva entre las personas, por lo tanto se requiere de una actitud positiva para consolidar la construcción de éste vínculo relacional entre docente y alumno, siendo este el punto de partida para favorecer las participaciones, las estrategias de intervención, generando el crecimiento y el bienestar en los diferentes momentos de la práctica educativa, algunas actitudes fundamentales en la relación educativa son: actitudes de aceptación y reconocimiento, actitudes de afecto y estima, actitud de confianza en la posibilidades y potencialidades de cada alumno, actitud de colaboración y disponibilidad.

Resolución de conflictos. Los conflictos se generan en cualquier lugar y en cualquier momento la escuela no es la excepción, la forma en cómo se abordan y se resuelven constituye un elemento clave para entender la evolución del grupo y la complejidad de las relaciones humanas, la participación del docente ante un conflicto debe de ser activa favoreciendo en la solución de una manera consciente y razonable, pretendiendo encontrar siempre un equilibrio entre las partes inconformes. Un conflicto se estructura por la situación en que se produce, los aspectos afectivos y cognitivos de las partes involucradas y las conductas explícitas o implícitas, la forma en la que se actúa ante un conflicto tiene que ver con la percepción, la información previa y la posible participación para resolverlo, ésta competencia implica que el docente en su intervención pueda tener conocimiento de tres posibles conductas ante un conflicto: una puede ser evitarlo en donde se asume una actitud pasiva y se caracteriza por la huida o el acomodamiento ante la agresión presente, otra conducta

es confrontarlo que es contrario al ejemplo anterior pues aquí se está dispuesto a ser agresivo solo se piensa en la satisfacción personal de sus intereses sin importar el impacto que se genere en los demás, quedando en claro que la solución solamente está a través del enfrentamiento, y otra conducta posible es la negociación que se caracteriza por encontrar una solución consensuada en donde se reconocen los intereses y se puede lograr un acuerdo en el que las partes llegan al final a encontrar un equilibrio, en el marco de la resolución colaborativa de conflictos se puede establecer una modalidad denominada mediación que consiste en un procedimiento alternativo a la solución, que se basa en la participación voluntaria de las partes con la intervención de una tercera persona que no es un juez, sino un mediador que tendrá las habilidades suficientes para establecer propuestas de solución y serán los protagonistas del conflicto quienes determinen que es lo más conveniente, todo dependerá de la voluntad de los involucrados para llegar a los acuerdos.

Integración de las tecnologías de la información y la comunicación en todos los procesos. El manejo de las tecnologías en las escuelas puede ser una moda para estar con la tendencia internacional, pero la interacción que se genera a través de su uso no tiene fronteras, no tiene límites, por lo tanto se debe de reconocer como una herramienta que viene a sumarse a las nuevas estrategias de intervención y al nuevo modelo educativo que está en desarrollo, entre un formato escolar que viene del siglo XX y un docente en transición entre el siglo XX y el siglo XXI, y con un alumno del siglo XXI, es indispensable establecer dentro de la formación inicial y permanente de los maestros el uso adecuado de las tecnologías, para iniciar se requiere que en cada centro educativo se cuente con una infraestructura tecnológica que aporte los recursos necesarios, una formación inicial y permanente que sea favorecida a través de la capacitación y actualización en el uso de las tecnologías y una actitud positiva de los docentes con respecto al uso de esta herramienta tecnológica. En centros escolares y contextos educativos completos con respecto al equipamiento, el uso de las tecnologías llega a ser parte ordinaria, aquí lo relevante es establecer que la utilidad va asociada al convencimiento de los docentes para generar dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, nuevos aprendizajes a través del diseño e implementación en su contexto de éste recurso tecnológico, favoreciendo la innovación educativa a través de la creación de entornos interactivos y diversos.

Se hace referencia a éstas competencias docentes que considero relevantes para establecer un acercamiento con la educación inclusiva, pues hoy se requiere de un docente que logre consolidar su formación profesional con la certeza de contar con los conocimientos, las habilidades y las actitudes, para enfrentar desde su práctica docente el compromiso institucional y personal de formar para la vida con un enfoque humanista.

3.3.-Atención educativa a la diversidad.

Considerando que el sistema está en un momento de replanteamiento, y después de analizar las diferentes opiniones de los docentes de escuela regular en donde prevalece la confusión, la falta de información y de formación para atender grupos heterogéneos, es decir pasar de emplear el mismo método en el mismo espacio y en el mismo tiempo para todo el grupo, a un nuevo esquema en donde se debe de considerar la necesidad educativa de cada alumno no es tarea fácil, es aquí en donde el sistema debe de estar proponiendo e innovando la forma en la que se ha de preparar a los docentes que la sociedad requiere, desde la construcción de la formación inicial y el desarrollo profesional hasta la formación permanente y continua. Tomando en cuenta que la educación es un derecho universal fundamental y constituye la base de una sociedad más justa, se debe de dar prioridad a la inclusión educativa en el sentido estricto del respeto a las diversas necesidades, capacidades y características de cada educando, además de contemplar la orientación de las políticas y las prácticas educativas, para combatir la marginación y la exclusión, es conveniente transformar el sistema educativo para adaptar las practicas docentes con el propósito de satisfacer las necesidades de todos los estudiantes respetando sus características y su condición personal.

“Por lo que se refiere a la formación permanente, en el desarrollo profesional del profesorado destacamos tres grandes líneas o ejes de actuación que la diferencian de la otra etapa de la profesionalización (formación inicial):

- 1.- La reflexión sobre la propia práctica (mediante el análisis de la realidad educativa) y la comprensión, interpretación e intervención sobre ella.
- 2.- El intercambio de experiencias, la necesaria actualización y confrontación en todos los campos de la intervención educativa.
- 3.- El desarrollo profesional en y para el centro mediante el trabajo colaborativo para transformar esa práctica y provocar procesos de comunicación” (Imbernón, 2002 p.57)

La visión establecida por estos tres caminos permite hilvanar un proyecto que considere la necesidad particular de cada docente en su contexto real, permitiendo con ésta acción, favorecer el proyecto de centro con una visión a futuro inmediato además de mantener su formación y actualización profesional de manera permanente y continua.

La inclusión educativa requiere de estrategias que deben dar inicio desde los primeros años de escolarización, poniendo especial interés en los planes de estudio, en la metodología y en los contextos que favorecen el aprendizaje, los centros escolares son considerados los espacios naturales para implementar e innovar nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje.

Como señala el autor Meil Aiscow, "La educación inclusiva puede ser concebida como un proceso que permite abordar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los educandos a través de una mayor participación en el aprendizaje, las actividades culturales y comunitarias y reducir la exclusión dentro y fuera del sistema educativo. Lo anterior implica cambios y modificaciones de contenidos, enfoques estructuras y estrategias basados en una visión común que abarca a todos los niños en edad escolar y la convicción de que es responsabilidad del sistema educativo regular educar a todos los niños y niñas. El objetivo de la inclusión es brindar respuestas apropiadas al amplio espectro de necesidades de aprendizaje tanto en entornos formales como no formales de la educación. La educación inclusiva, más que un tema marginal que trata de cómo integrar a ciertos estudiantes a la enseñanza convencional, representa una perspectiva que debe servir para analizar cómo transformar los sistemas educativos y otros entornos de aprendizaje, con el fin de responder a la diversidad de estudiantes. El propósito de la educación inclusiva es permitir que los maestros y estudiantes se sientan cómodos ante la diversidad y la perciban no como un problema, sino como un desafío y una oportunidad para enriquecer las formas de enseñar y aprender."

Lo que se identifica inicialmente como requerimiento para poner en marcha una nueva cultura en la atención a las necesidades educativas particulares tiene su origen en una actitud positiva, en la aceptación total para todos los alumnos que se van a atender, en la voluntad de planear las acciones docentes conscientes de que se debe de implementar una variedad de métodos y de recursos didácticos, en el conocimiento de que la raíz de la diferencia entre los alumnos puede ser considerada general cuando se refiere a su ritmo de aprendizaje o sus intereses y motivaciones, pero también puede ser diferencia de capacidad refiriéndose a su discapacidad o a su talento, en otro escenario se puede generar por razones sociales con respecto al entorno familiar o a la pertenencia a un grupo étnico, o por razones no deseables pero con cierta probabilidad en relación a la salud.

La formación permanente debe desarrollarse en el mismo espacio en donde se genera y desarrolla su actividad educativa diariamente, el proceso de formación debe concebirse como un plan de acciones y orientaciones para tener conciencia y favorecer la reflexión de las necesidades de aprendizaje, por lo que se deben tener presente las siguientes funciones del docente: dirección en el proceso de enseñanza aprendizaje, investigación en su práctica, interacción para el desarrollo de habilidades de comunicación y trabajo grupal.

La formación permanente se debe de planear y basarse en necesidades reales, se debe también incorporar en este proceso la cultura de la evaluación, es importante considerar al profesor como pieza clave del sistema educativo sobre todo cuando se piensa en plantear una reforma educativa, o un nuevo modelo de enseñanza y aprendizaje, el proceso de formación docente convive con una agenda remedial pues

mientras se atiende el rezago que existe, también se debe de atender la nueva visión de las demandas del nuevo milenio, el sistema educativo no puede separar el desarrollo profesional de cada docente con la atención de todos los profesores que se pueden actualizar, hoy la evaluación de los docentes se requiere para dimensionar todo el trabajo que se debe de realizar, en función de cumplir con los temas educativos que a nivel nacional e internacional se están considerando.

El contexto mundial permite o favorece el aprendizaje, concibiéndolo como una realidad multifactorial cuya definición depende del contexto, se debe de prestar más atención al conocimiento y a las formas en que éste se crea y en su caso se adquiere, la educación siempre será un motor para el desarrollo, el planteamiento humanista se preocupa por la inclusión y por una educación que no excluya y tampoco margine; la escuela inclusiva está en la ruta de una sociedad inclusiva y debe de cumplir con tres requisitos elementales con respecto a la organización, a las metodologías de trabajo y a los procesos de evaluación en referencia a la enseñanza y el aprendizaje, el profesor es el primero en definir el valor del tiempo que es irrecuperable y además debe estar seguro de enfocar su compromiso y organización escolar para atender cualquier característica particular de sus estudiantes, convencido de que una de las funciones de la educación es el desarrollo de las capacidades necesarias para que todas las personas se formen y se desempeñen plenamente en su vida.

4.-Conclusiones.

Elevar el nivel educativo será posible si prevalece un marco de convivencia pacífica, formar al maestro del siglo XXI implica un intercambio comunicativo basado en la interacción, el diálogo, la reflexión y el sentido crítico. Estamos viviendo en una sociedad que se caracteriza por los cambios que se producen en su desarrollo, y en el contexto de la escuela no se puede esperar, se debe de adaptar lo más pronto posible para responder a las demandas y necesidades que la sociedad actual va a necesitar. Es conveniente que los maestros participen de manera activa en un sistema diverso, de formación y desarrollo profesional, la variedad de la formación debe reflejarse en la diversidad y flexibilidad de programas y en la organización de toda la actividad que se especifica dentro de los centros educativos.

La educación inclusiva se perfila como una alternativa viable, aportando una respuesta para la formación del ciudadano del siglo XXI, la diversidad que existe en las aulas favorece un proceso de cambio permanente. Innovar en la escuela introduciendo el trabajo grupal, aulas virtuales, comunicación interactiva por ejemplo, hace que la función del maestro sea cada vez más completa, por lo tanto se debe de asumir con más responsabilidad con respecto al desarrollo integral y a la formación de la personalidad de los alumnos, para que un maestro sea capaz de cumplir con toda su actividad y con todas sus tareas, los programas de actualización y formación

permanente deben de tener un carácter interdisciplinar, las prioridades que se reflejan entre los docentes incluyen, contenidos didáctico metodológicos, contenidos referentes a temas especializados, al cómo realizar investigación educativa en su contexto, gestión y administración de la educación, además de estrategias y orientación específica para favorecer el trabajo con las familias.

La formación permanente del profesorado debe promover contextos de aprendizaje autónomos y cooperativos, debe fomentar el desarrollo de aprendizajes individuales, de reflexión sobre sus práctica, de lectura individual y de reconocimiento de los conflictos que surgen en la realidad concreta de cada profesor, pero también debe acompañarse de trabajo colaborativo que se convierte en una buena alternativa para conocer la práctica de los demás para establecer contraste con la práctica propia, así se pueden motivar tanto el profesor joven y al experimentado, para mantenerse en la investigación de su práctica docente.

Finalmente, los docentes hoy deben sumarse para contribuir en la educación de los alumnos en una sociedad diversa, inclusiva y tolerante, pensar y organizar con anterioridad lo que se va a trabajar debe ser parte de su quehacer diario, pues la diferencias individuales que existen al interior de los centros escolares no se pueden ni se deben ver como una dificultad, más bien deben de ser consideradas una oportunidad de crecimiento, de responsabilidad social, de ética, teniendo presente que la realidad es heterogénea y diversa.

5.-Bibliografía.

Ainscow, M. "La educación inclusiva como derecho. Marco de referencia y pautas de acción para el desarrollo de una revolución pendiente." 2010 II Congreso Iberoamericano de Síndrome Down.

Recuperado de:

https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/sarrio/DOCUMENTOS,%20ARTICULOS,%20PONENCIAS,/Educacion%20inclusiva%20como%20derecho.%20Ainscow%20y%20Echeita.pdf

Amat, O. "Aprender a enseñar" 2010 Editorial Profit 6ª edición

Bernal, J.L. y Teixidó, J. "Las competencias docentes en la formación del profesorado" 2012 Editorial Síntesis

Casanova, M. "Educación inclusiva: un modelo de futuro" 2011 Editorial Wolters Kluwer

Colén, M.T. y Jarauta, B. "Tendencias de la formación permanente del profesorado" 2010 Editorial Horsori

Imberón, F. "La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional." 2002 Editorial Grao 5ª Edición

Perrenoud, P. "Diez nuevas competencias para enseñar" 2004 Editorial Graó

Vlachou, A "Caminos hacia una educación inclusiva" 2007 Editorial La Muralla 2ª Edición