

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL

PROGRAMA ESTRATEGICO DE TITULACION PARA LOS

EGRESADOS DE LA LICENCIATURA ESCOLARIZADA.

PLAN 1979, UNIDAD AJUSCO

OPCION: RECUPERACION DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

**LAS TECNICAS VIVENCIALES COMO TRATAMIENTO
DIDACTICO DE LA CAPACITACION A COORDINADORES
DE ZONA Y SUPERVISORES DE MODULO EN LA
MODALIDAD NO ESCOLARIZADA DE EDUCACION INICIAL**

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN PEDAGOGIA

P R E S E N T A :

MARIA ISABEL VARGAS VAZQUEZ

DIRECTORA DE TESINA: LIC. MARIA GUADALUPE CARRANZA PEÑA

19-III-98 m. 989

DOY GRACIAS A DIOS NUESTRO PADRE
POR HABERME PERMITIDO ALCANZAR
UNO MAS DE MIS ANHELOS

A MIS PADRES:

AGUSTIN VARGAS PEDRAZA.

MA. ISABEL VAZQUEZ DE VARGAS

A MI HERMANO Y ESPOSA:

EMILIO AGUSTIN VARGAS VAZQUEZ

GUADALUPE GONZALEZ DE VARGAS

Y MUY ESPECIALMENTE CON
TODO MI AMOR A MI
QUERIDO SOBRINO

EMILIO AGUSTIN VARGAS GONZALEZ

"Largo es el camino de la enseñanza por medio de teorías;
breve y eficaz por medio de ejemplos"

SENECA

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

LA CAPACITACION COMO PARTE ESENCIAL DE LA MODALIDAD NO ESCOLARIZADA.

- | | |
|--|---|
| 1.1 Antecedentes de la Educación Inicial en México. | 2 |
| 1.2 Contexto político y social de la Educación Inicial actualmente. | 3 |
| 1.3 El proceso de Capacitación a Coordinadores de Zona y Supervisores de Módulo. (La recuperación de mi experiencia) | 5 |

CAPITULO II

ANALISIS CRITICO DEL TRABAJO DE CAPACITACION A PARTIR DE LAS TECNICAS VIVENCIALES.

- | | |
|---|----|
| 2.1 Análisis del Marco Referencial de las técnicas. | 44 |
| 2.1.2 Qué son las Técnicas. | 53 |
| - características | |
| - clasificación | |
| - utilidad | |
| - límites | |
| 2.2 La capacitación concebida como un proceso enseñanza-aprendizaje. (Análisis de mi experiencia) | 78 |
| 2.3 Función de las técnicas vivenciales - en los programas de capacitación, alcances y límites. | 90 |

CAPITULO III

PROPUESTA DE TRATAMIENTO DIDACTICO PARA
EL PROCESO DE CAPACITACIÓN A COORDINADO
RES DE ZONA Y SUPERVISORES DE MODULO DE
LA MODALIDAD NO ESCOLARIZADA.

- 3.1 Guía para la realización del Taller
para la 3a. Reunión Trimestral co--
rrespondiente a evaluación.

94

BIBLIOGRAFIA

APENDICE

ANEXOS

INTRUDUCCION

El presente trabajo, pretende abordar de una manera teórica-analítica un área del campo laboral al que se enfrenta el Pedagogo como profesionista; y es a través de lo que he vivido como capacitadora donde he tenido que realizar un trabajo con calidad -- aun cuando se me presentan limitantes que en ocasiones están -- fuera de mi alcance pero que tengo que solucionar diseñando estrategias, aplicando los conocimientos adquiridos durante mi -- formación como Pedagoga y los años de experiencia que tengo --- como Profesora de Educación Preescolar.

Este trabajo que ahora comparto, muestra las características, - aspectos y problemáticas a las que me he enfrentado al utilizar Técnicas Vivenciales como tratamiento didáctico para la capacitación a Coordinadores de Zona y Supervisores de Módulo en la - Modalidad No Escolarizada de Educación Inicial. Y que si bien son factibles de emplearse por las características de la Modalidad No Escolarizada, se hizo necesario un abordaje teórico de - las técnicas para conocerlas mejor y saber si fueron elegidas - y aplicadas correctamente.

Además, esto me permitió como Pedagoga reflexionar que tanto -- los agentes operativos que capacito, así como el personal del - área de capacitación quiere romper con el esquema de la Educación Tradicional y acepta el trabajo con Metodologías Participativas para abordar el proceso enseñanza-aprendizaje bajo la concepción de Educación Moderna.

Todas las problemáticas a las que me enfrenté y el análisis --- crítico al que llegué después de una revisión de las técnicas,

aunado a mi trabajo realizado con éstas no fueron un obstáculo para elaborar una propuesta de capacitación en el ámbito de la Educación Moderna.

Esta experiencia, me permite que como Pedagoga demuestre que -- el trabajo con Metodologías Participativas es aplicable en -- cualquier proceso de capacitación, favoreciendo un cambio paulatino en las personas que se encuentran todavía inmersas en -- la Educación Tradicional, a fin de que conozcan lo provechoso y enriquecedor al emplear esta metodología; propiciando un cambio de actitud que induzca la aceptación para utilizar técnicas, llámense éstas grupales, vivenciales o participativas, -- por ser actualmente un recurso pedagógico para el desarrollo -- del proceso enseñanza-aprendizaje en la Educación Moderna y -- valioso en mi campo de intervención como capacitadora en el -- Nivel de Educación Inicial.

CAPITULO I

LA CAPACITACION COMO PARTE ESENCIAL DE LA MODALIDAD NO ESCOLARIZADA DE EDUCACION -- INICIAL

- 1.1 Antecedentes de la Educación Inicial en México.
- 1.2 Contexto político y social de la Educación Inicial actualmente.
- 1.3 El proceso de capacitación a Coordinadores de Zona y Supervisores de Módulo. (La recuperación de mi experiencia)

1.1 ANTECEDENTES DE LA EDUCACION INICIAL EN MEXICO.

Desde sus inicios, la Educación Inicial se concibió como un proceso para mejorar las capacidades de aprendizaje del menor en sus hábitos de higiene, salud, alimentación, así como en el desarrollo de habilidades para la convivencia y participación social sobre todo en la formación de valores, actitudes de respeto y responsabilidad en los diferentes ámbitos de la vida social de los niños.

Los primeros indicios de atención al menor de 4 años, se dan en 1837 cuando se crea un local anexo al "Mercado del Volador" y en 1865 la "Casa de Asilo de la Infancia" instituciones creadas para el cuidado de los hijos de las madres trabajadoras, para 1869 se crea "El Asilo de la Casa de San Carlos" donde se les proporcionaba alimentación.

Con los años fue creciendo la demanda para atender a los menores de 4 años de manera institucional llegando hasta el año de 1980 cuando se crea el Programa No Escolarizado, empezando a operar en 16 Estados, teniendo como principales agentes para su difusión y realización a los padres de familia y miembros de la comunidad, previa capacitación.

En 1982 se pilotea el Programa No Escolarizado en un grupo indígena mazahua del Estado de México obteniéndose resultados positivos, por lo que para 1983 se opera también en las zonas urbano marginadas de las delegaciones políticas del Distrito Federal, entre ellas: Tláhuac, Milpa Alta, Gustavo A. Madero, Iztapalapa, etc.

A nivel Internacional, la Educación Inicial orienta sus acciones hacia el desarrollo integral del niño con opciones abiertas

de autogestión en el desarrollo comunitario y familiar; de ahí que en México la Modalidad No Escolarizada capacite a los padres de familia y miembros de la comunidad para realizar con los menores desde su nacimiento hasta los 4 años actividades que favorezcan y estimulen el desarrollo intelectual, social y psicomotriz, así como el de orientar en aspectos que benefician al menor como son: salud, higiene, alimentación y conservación del medio ambiente.

1.2 CONTEXTO POLITICO Y SOCIAL DE LA MODALIDAD ACTUALMENTE.

La Educación Inicial en México, se consolida como un servicio y una institución nacional con el propósito de contribuir a una formación equilibrada y al desarrollo armónico del niño desde su nacimiento hasta los 4 años de edad, centrándose la esencia del programa en el "NIÑO". Este marco se encuentra en el "Programa para la Modernización Educativa 1989-1994", donde se contempla a esta educación como un componente de la Educación Básica dado el reto a que se enfrenta la transformación de la educación.

El objetivo de la Educación Inicial dentro del "Programa para la Modernización Educativa"(1), es el de ofrecer a los niños menores de 4 años principalmente de las zonas rurales, indígenas y urbano-marginadas, igualdad de oportunidades de servicios educativos mediante un modelo que nivele sus potencialidades de desarrollo y fomente actitudes de solidaridad, valores de identidad y pertenencia al grupo social; promoviendo su expansión en todo el territorio nacional dando prioridad a la atención de los niños de comunidades consideradas con rezago social y educativo.

1) Vid. Poder Ejecutivo Federal. Programa para la Modernización Educativa. México, 1989.

De esta manera se instituye la Modalidad No Escolarizada con la participación de padres de familia, integrantes de la comunidad apoyándose en los medios de comunicación social y cuya realización esta a cargo de los promotores educativos, gracias a lo cual se puede llegar hasta los hogares de los niños, siendo necesario promover la cooperación de organismos internacionales para ampliar la cobertura.

En el año de 1995 aparece como resultado de la Modernización Educativa el "Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000"(2), y es aquí donde la Educación Inicial se empieza a desarrollar especialmente en las poblaciones y comunidades más pobres y en las que es factible incorporar a las madres de familia como beneficiarias y prestadoras del servicio, partiendo de una estrategia para fortalecer los núcleos familiares y el desarrollo social; además de pretender que en el niño y sus padres se dé congruencia y reforzamiento mutuo entre el servicio educativo y las experiencias del niño en el ámbito del hogar y poseer -- mayor posibilidad de impacto al adaptarse con menor grado de -- formalización a las diferentes condiciones de vida comunitaria y grupos sociales con mayores carencias.

Bajo este esquema, se pretende vincular varios propósitos educativos relativos al desarrollo físico, cognitivo, afectivo y social, así como el de estimular en los niños la exploración y conocimiento de su entorno, el dominio del lenguaje y la capacidad de interactuar con seguridad al mismo tiempo con las personas que le rodean, integrando también elementos de nutrición, salud e higiene, con lo que se pretende modificar pautas de -- crianza y trato hacia los niños por parte de sus padres mediante una adecuada formación en estos temas. Y es por esto que -- se hace necesario promover este servicio de Modalidad No Esco-

2) Vid. Poder Ejecutivo Federal. Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000. México, 1995.

larizada en el medio rural, indígena y urbano-marginal, desarrollando un amplio programa de reclutamiento y capacitación de agentes operativos.

El resultado de esto, es que el Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE) a través de la Dirección de Educación Inicial dependiente de la Coordinación de Programas Compensatorios y el apoyo financiero del Banco Mundial, participen 10 estados de la República Mexicana: Chiapas; Guerrero; Hidalgo; MEXICO; Michoacán; Oaxaca; Puebla; San Luis Potosí y Veracruz, en el Proyecto para el Desarrollo de la Educación Inicial (PRODEI).

1.3 EL PROCESO DE CAPACITACION A COORDINADORES DE ZONA Y SUPERVISORES DE MODULO. (La recuperación de mi experiencia)

Como he mencionado anteriormente, el Estado de México, se encuentra inmerso en el PRODEI desde 1993 y es por eso que CONAFE para lograr solidez de la Modalidad No Escolarizada de Educación Inicial, ha fortalecido acciones de capacitación por ser la estrategia fundamental y eje orientador para este fin y es a partir de ésta que se posibilitan las acciones dirigidas a los Coordinadores de Zona y Supervisores de Módulo (denominados agentes operativos), para que cuenten con los elementos Técnico-Pedagógicos, Técnico-Operativos, habilidades y actitudes pertinentes para abordar los contenidos de Educación Inicial que requieren para su trabajo con los promotores educativos, a quienes les corresponde orientar y guiar a los padres de familia, favoreciendo así la educación del niño desde su nacimiento hasta los 4 años, en las comunidades indígenas, rurales y urbano-marginadas.

Por tal motivo en 1993, se crea en el estado el Area de Capacitación conformada por una figura denominada Técnico y que en -

este momento es un Lic. en Psicología Educativa, el cual tiene contacto directo con la Unidad Coordinadora del Proyecto (UCP) y autoridades del Departamento de Educación Inicial en el estado, cuyas funciones son: Planear, operar y supervisar los programas de capacitación bajo los lineamientos Técnico-Pedagógicos y Técnico-Operativos establecidos por CONAFE, además de -- proveer los recursos materiales para la realización de dichos eventos, así como de coordinar las acciones y actividades del equipo interdisciplinario de cuatro capacitadores estatales, -- en el cual me encuentro; y está integrado por una Lic. en Comunicación, una Profra. de Educación Preescolar con Licenciatura en Audición y Lenguaje, un Técnico en Trabajo Social y yo que soy Profra. en Educación Preescolar y pasante de Licenciatura en Pedagogía; quienes apoyamos en las acciones de capacitación mediante actividades Técnico-Pedagógicas y Técnico-Operativas, también tenemos la tarea de capacitar a 21 Coordinadores de Zona y 144 Supervisores de Módulo divididos en dos etapas: Una denominada regular y otra de expansión, distribuidas en los -- valles que integran el Estado de México, teniendo entonces un 62% en el Valle de Toluca y un 38% en el Valle de México.

CUADRO DE DISTRIBUCION DEL PERSONAL QUE
TRABAJA EN CADA ETAPA

GRUPOS O ETAPAS	COORDINADOR DE ZONA	SUPERVISOR DE MODULO	No. ZONAS VALLE TOLUCA	No. ZONAS VALLE MEXICO
1º O REGULAR	17	122	11	6
2º O EXPANSION	4	22	2	2

El perfil de los Coordinadores de Zona y Supervisores de Módulo denominados agentes operativos con quien tengo contacto y capacito, es el siguiente: Técnicos en Trabajo Social 65%; Licenciados en Trabajo Social, Historia, Psicología, Pedagogía un 19%; con Bachillerato pedagógico y otras carreras técnicas el 16%. - Que a su vez tendrán la responsabilidad de capacitar a 1440 --- promotores educativos en zonas indígenas, rurales y urbano-mar- ginadas.

Los Coordinadores y Supervisores, se capacitarán durante el ci- clo operativo que dura ocho meses aproximadamente, bajo el si- guiente sistema de capacitación en el que se consideran los --- lineamientos técnico-pedagógicos y técnico-operativos proporci- onados por CONAFE.(3) Para una presición de estos, ver anexo - No. 1.

Una capacitación denominada inicial, ya sea esta de inducción y se da al personal de nuevo ingreso o de actualización para el - personal que ha trabajado en otras etapas o ciclos y cualquiera de estos dos procesos tiene una duración de 80 hrs. distribui- das en 10 días; seguida de lo que se denomina capacitación per- manente que consta de tres reuniones trimestrales con duración de 16 hrs. cada una, de las cuales dos corresponden a reforzar y actualizar las necesidades del Coordinador y Supervisor y la tercera para evaluar la operación del ciclo operativo en la co- munidad, así sucesivamente cada vez que se inicie un ciclo.

Mi experiencia en el área de capacitación comienza en septiem- bre de 1995, cuando fui invitada a participar en el proyecto - por requerir de más personal dada la expansión que estaba te- niendo el programa y sólo en aquel entonces se contaba con una trabajadora social en esta área, dado mis estudios de profes-

3) Vid. CONAFE. Lineamientos Técnico-pedagógicos y Técnico-ope- rativos de Capacitación. México, 1996.

ra de educación preescolar y pedagogía así como mi trayectoria de 16 años en el sector educativo como educadora, directora de Jardín de Niños y supervisora de Centros de Desarrollo Infantil en la Modalidad Escolarizada de Educación Inicial, me permitió acceder al puesto de Capacitador Estatal, incorporándose al mismo tiempo otras dos de mis compañeras a esta función.

He de mencionar que de esa fecha a la actualidad, el área a pasado por una serie de cambios en lo que respecta a la figura del Técnico y con el que contamos actualmente del cual hice referencia párrafos atrás, tiene poco tiempo de estar coordinando el trabajo del proyecto (dos meses) por lo que nos dimos a la tarea de coordinarnos mis compañeras capacitadoras y yo para desarrollar las actividades del área mientras se contrataba a la figura del Técnico en Capacitación.

Esto ocasionó que a falta de esta figura operativa, nos diéramos a la tarea de diseñar y elaborar tres programas: Dos correspondientes a la evaluación para las etapas de expansión y regular, el tercero correspondió a la capacitación inicial denominada actualización para la etapa de expansión; de los cuales tuve la oportunidad de diseñar, elaborar y ejecutar individualmente el Programa de Evaluación para la Etapa de Expansión, mismo que incorporo más adelante donde planteo mi experiencia con las técnicas vivenciales. Los otros dos programas se diseñaron y trabajaron en equipo con las compañeras capacitadoras, mismos que anexo al final del capítulo descriptivo.

Durante mi estancia desde el año de 1995, me he enfrentado a varias problemáticas como la limitante que existe al proponer temas y/o contenidos en las capacitaciones que se han detectado a través del seguimiento, así como de la encuesta que se realiza a Coordinadores y Supervisores preguntándoles que temas consideran necesarios para futuras capacitaciones, por ser ellos los que están en contacto con la comunidad apoyando al -

promotor educativo; esta información se complementa con la sistematización de respuestas obtenidas en la reunión de evaluación al cierre del ciclo operativo. Entre estos contenidos se encuentra: Educación ambiental, Salud comunitaria, Nutrición, Manejo de grupos (técnicas), etc., que ayudarían a estas figuras a mejorar la calidad de trabajo.

Estas propuestas se relacionan con la currícula del Programa de Educación Inicial (4) y la metodología de la Modalidad No Escolarizada (5), mismos que se pueden revisar en el apartado de anexos con el No. 2 y No. 3 y son rechazados por la Unidad Coordinadora del Proyecto (UCP) por salir de la estructura establecida por ellos; sin embargo se pretendió abordar algunos contenidos, pero al momento de adecuarlos con los lineamientos, estos perdían la esencia del objetivo.

Otra problemática, se refiere a los recursos materiales y los espacios físicos con que se cuenta para la realización de estos eventos, ya que en ocasiones el espacio no es el idóneo y los recursos materiales son muy limitados deteriorando la calidad de las capacitaciones, ya sean iniciales o trimestrales.

Aunado a todo esto, la UCP solicita que los eventos se aborden con metodologías participativas y técnicas variadas (vivenciales) por realizar el trabajo con adultos; además que el conocimiento debe darse horizontalmente propiciando la autogestión y desprendimiento de aprendizajes significativos. Aquí el capacitador juega el papel de coordinador en la sesión porque tanto él aprende como sus capacitandos y no vertical donde el capacitador es el único responsable de generar el proceso enseñanza-aprendizaje.

4) Vid. SEP. Programa de Educación Inicial. México, 1992.

5) Vid. SEP. Manual Operativo de la Modalidad No Escolarizada. México, 1992.

Me detengo aquí, para platicar mi experiencia con las técnicas vivenciales en tres diferentes momentos.

El primero corresponde a la capacitación permanente denominada evaluación para la etapa de expansión dirigida a 26 participantes, integrada por 4 coordinadores y 22 supervisores, efectuada del 11 al 13 de diciembre de 1996, con duración de 16 horas. En este programa además de coordinar las acciones y actividades del grupo que se encontraba en el proceso de evaluación del ciclo operativo, tuve la oportunidad de diseñar y elaborar éste, dado que mis compañeras se encontraban trabajando con la etapa regular la 2da. reunión trimestral.

Para diseñar el programa, partí del objetivo que tenía la evaluación y lo que pretendía obtener, planteando lo siguiente:

"Crear un espacio de análisis, reflexión donde se reconozcan las limitantes, logros, avances y se planteen estrategias y alternativas para mejorar la calidad en el siguiente ciclo operativo. Todo esto a través de una recuperación de experiencias adquiridas durante el ciclo operativo que concluyó, permitiendo al mismo tiempo conocer el impacto que tuvo en la comunidad dónde se trabajó el Programa de Educación Inicial y sí se logró el arraigo o permanencia".

Una vez detectado esto, me di a la tarea de seleccionar técnicas participativas (vivenciales) y técnicas grupales para rescatar la experiencia de los agentes operativos, apoyándome de un cuestionario que se entregó a los Coordinadores y Supervisores previamente para el tratamiento didáctico y el grupo inmerso en el proceso lo utilizo como guía, dado que lo habían resuelto con anterioridad; el cual incluía momentos metodológicos a evaluar y son los siguientes: Diagnóstico, Plan de Acción, Difusión y Promoción, Capacitación de Agentes Operativos, Coordinación Institucional, Comité Pro-Niñez, Seguimiento y Control, Su

pervisión y Asesoría, Evaluación (Impacto del Programa).(6) ---
Para una mayor precisión sobre los contenidos de estos momen---
tos metodológicos, ver anexo No. 3.

El programa con que trabajé, es el correspondiente a la Capaci-
tación Permanente, denominada 3a. reunión trimestral de evalua-
ción siendo el siguiente: (cabe mencionar que no todo el trata-
miento didáctico se dio con técnicas vivenciales, se plantea---
ron algunas técnicas grupales que se pueden reconocer en el ---
programa con un (*) y en el caso de existir alguna aclaración
con respecto a alguna técnica grupal, se menciona al momento de
realizar el análisis de mi experiencia).

Las técnicas vivenciales utilizadas durante la evaluación com---
prendida del 11 al 13 de diciembre de 1996 fueron las siguien---
tes:

MIÉRCOLES 11, PRIMER DÍA; 16:00 Hrs.

*En el programa aparece la técnica "Papelógrafo", para evaluar
el momento metodológico de Diagnóstico; pero se trabajó con la
técnica grupal "Discusión en Pequeños Grupos". Se tuvo que ---
enunciar así dado que esta técnica grupal se utilizó en dos ---
ocasiones más.

18:00 Hrs.

Técnica "Noticiero Popular", se utilizó para evaluar Plan de --
Acción, dando para este tratamiento didáctico dos horas, cuya -
finalidad fue que los Coordinadores y Supervisores sistematiza-
ran su experiencia en relación a la utilidad, dificultades pre-
sentadas en el Plan de Acción y la dieran a conocer a sus compa-
ñeros, para lo cual se pretendió que se diera un espacio de aná-
lisis y reflexión respecto a esto. De ahí que los participan--

6) Vid. SEP. Manual Operativo de la Modalidad No Escolarizada.
México, 1992.

tes se dieran a la tarea de elaborar un cable periodístico, utilizando las respuestas de su cuestionario correspondientes a este momento metodológico; posteriormente en equipos de cuatro integrantes eligieron un moderador que colectivizó los cables, -- elaborando un noticiario que se dio a conocer al grupo, una vez terminada esta parte de la actividad, se les requirió se reunieran en equipos nuevamente recuperando la información de los diferentes cables, noticiario y comentarios de los integrantes del equipo, concluyendo con la redacción de una editorial, mismo -- que se leyó en plenaria.

La información recuperada de la técnica a pesar de que se trabajó en equipos para propiciar el análisis, reflexión e intercambio de experiencias, no se dio; de ahí que los resultados no -- fueran los esperados por no profundizar en lo referente a la -- utilidad, alcances, limitantes del Plan de Acción. Tal vez esto se debió al poco tiempo asignado para esta técnica, a pesar que me excedí media hora de lo programado.

He de mencionar que al momento de elegir el tratamiento didáctico, consideré el apoyo del cuestionario por parte de los participantes y mi pregunta es: ¿Qué tanto invalidé esta técnica designada como vivencial por la forma en que se desarrolló el trabajo?

JUEVES 12, SEGUNDO DIA; 9:00 Hrs.

*Promoción y Difusión, se evaluó con la técnica grupal "Diálogo Simultáneo o Cuchicheo".

11:30 Hrs.

*Capacitación de Agentes Operativos, evaluado con la técnica -- grupal "Discusión en Pequeños Grupos".

16:00 Hrs.

Técnica "Tiro al Blanco", tiempo asignado de una hora para eva-

luar la Coordinación Institucional, la finalidad de esta técnica fue que los participantes dieran a conocer que tanta de ésta se realizó durante el ciclo operativo en cada zona y módulo --- además si existió congruencia con el objetivo del programa de Educación Inicial; para esto se les entregó el cuestionario de este momento metodológico, sirviéndoles de apoyo para sistematizar las respuestas de las 10 comunidades y/o módulos en los siguientes apartados: Instituciones participantes, gestiones realizadas, apoyos proporcionados, congruencia de apoyo con la necesidad, beneficios logrados, problemáticas presentadas, alternativas y/o estrategias implementadas.

Primeramente se les proporcionó seis tarjetas a cada participante para la sistematización de la información de cada uno de los aspectos, posteriormente se les invitó para que pasaran a colocar sus tarjetas en cada uno de los blancos expofesos para este fin diferenciándose por tener cada uno el nombre del aspecto y en el momento que cada participante paso a realizar su tiro, explicó el porque coloco la tarjeta en ese lugar y no en el centro (previamente asigné un porcentaje del 100% que correspondió al centro del blanco, hasta llegar al 25% del último círculo); esta misma mecánica se utilizó con el blanco de alternativas donde pasaron a colocar la tarjeta aquellos participantes - que realizaron alguna, Al finalizar se abrió un espacio para comentarios y conclusiones.

La información obtenida sólo me arrojó resultados cuantitativos como: Nombre de instituciones, apoyos brindados, etc. pero al momento que se debía realizar un análisis previo a la sistematización no se dio, como es el caso de las gestiones realizadas, congruencia con la necesidad, etc. y aunque pense recuperar algo de esta información cuando pasaron a colocar las tarjetas, poco se pudo rescatar dado que varios de los participantes no daban explicación.

Todo esto me puso a pensar que esta técnica solo proporciona da

tos cuantitativos y no cualitativos, recuperando muy poco de -- estos últimos durante los comentarios y conclusiones. Aquí -- también el tiempo fue mi enemigo por excederme cuarenta y cinco minutos de lo programado, repercutiendo en las actividades restantes.

17:45 Hrs.

*En el programa aparece la técnica "La Piñata" para evaluar al Comité Pro-Niñez, utilizando ésta solamente para la formación -- de equipos, en si la técnica utilizada fue "Discusión en Pequeños Grupos" pero se hizo necesario mencionarla como forma de -- trabajo para que no fuera rechazado el programa por no contar -- con técnicas variadas y vivenciales, ya que era la tercera vez que se utilizaba ésta y en el programa aparece nombrada sólo -- una vez.

19:00 Hrs.

"Qué Digo", técnica utilizada para evaluar Seguimiento y Control tiempo asignado dos horas; esta actividad estaba programada a -- las 18:00 hrs. dado a que me excedí con el tiempo al evaluar -- Comité Pro-Niñez, me quedó solamente una hora para el tratamiento didáctico "Qué Digo" y terminar con las actividades del día, sin embargo para terminar con lo programado concluí después de las 21:00 Hrs.

El propósito de esta técnica consistió en que los participantes analizaran, reflexionaran e intercambiaran información solicitada en las preguntas formuladas de su cuestionario como: Formatos de control utilizados para reportar actividades, objetivos del llenado de formatos, etc., complementando éstas con preguntas referentes a las acciones y actividades del seguimiento que ellos realizaron y dónde se requería el análisis antes de responder. Para lograr esto se dividió al grupo en cuatro equipos proporcionándoles un tablero, un dado y un sobre con 28 tarjetas que contenían las preguntas a responder considerando su ex-

perencia; dentro del equipo se nombro un secretario encargado de llevar la bitácora y un moderador para coordinar el trabajo, quienes también tuvieron que participar respondiendo las preguntas cuando llego su turno, una vez terminada esta actividad se procedió a dar lectura de las cuatro bitácoras ante el grupo se guida de una plenaria para recibir comentarios y enriquecer la sesión.

Consideré que esta técnica era la idónea, sin embargo no fue -- así, porque al momento de estar trabajando con ésta, el grupo -- empezo a generar respuestas cerradas como SI o No, o muy concre -- tas sin aunar mas en el análisis y reflexión de la pregunta --- cuando se requería, lo que me hizo meditar si la elección de la técnica fue la adecuada para lo que se pretendía. Otro factor que no me ayudo, correspondió al tiempo por estar demasiado ex -- cedido lo que me hizo reflexionar que tal vez por éste el traba -- jo en este momento no se tomó en serio, dándome resultados no -- esperados.

VIERNES 13 TERCER DIA; 9:00 Hrs.

Técnica "La Carta", tiempo asignado para evaluar Supervisión y Asesoría dos horas, la finalidad de su elección fue que los par -- ticipantes reflexionaran y analizaran en cuanto a su experien -- cia, respecto a las acciones y actividades emprendidas en este momento metodológico y al mismo tiempo se autoevaluaran como -- Agentes Operativos.

Para elaborar el cuerpo de "La Carta", tomé en cuenta las pre -- guntas del cuestionario referentes a este momento metodológico como: En lo Técnico-Pedagógico a quién se tiene que asesorar, etc., enriqueciendo ésta con funciones que tienen que desarro -- llar.

La forma como se trabajó la técnica es la siguiente: Se les so -- licitó a los participantes que llenaran individualmente su car -- ta, durante este proceso advertí que varios de ellos no se mos --

traban seguros al ir llenando los espacios de ésta; posteriormente se les solicitó a cada uno la lectura de su carta para que todo el grupo conociera su experiencia, una vez terminado esto se abrió un espacio para comentarios donde se mencionaron acciones y actividades no descritas y que recuperé gracias a la bitácora llevada en ese momento.

Considero que la técnica cubrió parcialmente mi objetivo y que se rescataría más información ampliando la de los cuestionarios, porque en esta ocasión no se les proporcionaron como guía sin embargo algunos reportaron respuestas mas claras que las de "La Carta", detectando que no se propició la reflexión y análisis de su experiencia, corroborando esto al momento de comparar la información de los cuestionarios con la de las cartas.

Aquí también el tiempo fue insuficiente, prolongando media hora más la actividad y concluir como se tenía programado, lo que me orillo a recorrer el descanso planeado. Surgiéndome nuevamente el cuestionamiento en cuanto a la elección y aplicación de la técnica.

12:00 Hrs.

*En cuanto a la Guía de Discusión, la técnica empleada fue "Mesa Redonda" y el Impacto del Programa a través de preguntas directas.

Respecto a las técnicas aplicadas puedo decir lo siguiente: Por la forma en que se trabajaron ¿Fueron verdaderamente vivenciales?, sí es que ese es su nombre correcto, porque tengo entendido que se les designa así por partir de la experiencia del participante en determinado tema que se encamina a un objetivo bien determinado. Ahora me pregunto ¿El hecho de haber contado con un cuestionario previo, pudo alterar el objetivo por el que se llaman participativas o vivenciales?

He de mencionar que al momento que sistematice la información - no era bastante clara, sin embargo se pudo recuperar mas de ésta por contar con el cuestionario resuelto con anterioridad y - al momento que crucé la información con los otros momentos metodológicos evaluados, encontré que los Coordinadores y Supervisores cayeron en contradicciones entre acciones y actividades emprendidas durante el ciclo operativo; esto se pudo detectar ya que por fines de estudio y análisis los momentos metodológicos se ven aisladamente, pero en la práctica todos van relacionados.

Por eso al momento en que volví a revisar los cuestionarios me fue posible comparar esta información con la reportada por las técnicas, encontrando en algunos casos que ésta se podía extraer del cuestionario por explicar mejor la experiencia. Y dada la contradicción de las respuestas caí en la confusión para saber cual de las dos experiencias recuperadas era mas real; en el caso en que los participantes omitieron sus respuestas del cuestionario, tuve que utilizar la información arrojada por la técnica sin tener punto de comparación.

En cuanto al comportamiento del grupo, puede decirse que se -- manifestó entusiasta y participativo, solamente en una ocasión los participantes no consideraron serio el trabajo por el retraso que se llevaba de una hora.

Un factor al que siempre me enfrenté fue el tiempo por sólo -- contar con dos horas y en el caso de otras técnicas una hora - de acuerdo con la planeación; tal y como se puede observar en el programa que incorporo antes de mencionar las otras dos experiencias, donde se estipula 16:00 Hrs. efectivas de trabajo, teniendo que excederme en el tiempo para la aplicación de las técnicas y no perder por completo la esencia de los objetivos particulares propuestos en el programa, por lo que este proceso de evaluación de la operatividad de la metodología, se extendió a 18:00 Hrs. efectivas de trabajo.

Es importante que todo proceso de evaluación del que se quiera obtener resultados óptimos, requiere de un tiempo suficiente sobre todo si es un espacio de análisis y reflexión donde se reconozcan limitantes, logros, avances, se planteen estrategias, así como alternativas que permitan mejorar la calidad y cobertura del programa de Educación Inicial en la Modalidad No Escolarizada en el que el beneficiado es el niño menor de cuatro años de las comunidades rurales, indígenas y urbano-marginalizadas para el siguiente ciclo operativo.

Y el tiempo aquí asignado para este tratamiento didáctico utilizado no es suficiente, lo mismo podría no ser el adecuado, aunque para el grupo en que se aplicaron estas técnicas, les haya resultado ameno aunque quizá insuficiente.

Después de esta experiencia, me surge la primera interrogante - ¿Para un proceso de evaluación deben utilizarse este tipo de técnicas?.

CAPACITACION PERMANENTE

- PROPUESTA DEL PROGRAMA DE LA 3a. REUNION TRIMESTRAL
CORRESPONDIENTE A EVALUACION
DE LA
14ava. ETAPA (EXPANSION)
DIC. 11, 12, 13 DE 1996

- Incorporo este documento al cuerpo del trabajo, ya que con esta reunión realizo la recuperación de mi experiencia.

C R O N O G R A M A

HORA	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	
8:00 A 9:00		DESAYUNO	DESAYUNO	
9:00 A 10:00		DIFUSION Y PROMOCION	SUPERVISION Y ASESORIA	
10:00 A 11:00				
11:00 A 11:30				
11:30 A 12:30		R E C E S O	CAPACITACION DE AGENTES OPE- RATIVOS .	GUÍA DE DISCU- SION E IMPAC- TO DEL PROGRA- MA.
12:30 A 13:30				
13:30 A 15:30				
16:00 A 17:00	REGISTRO Y BIENVENIDA	14:00 A 16:00	COMIDA	
17:00 A 18:00	DIAGNOSTICO	COORDINACION INSTITUCIONAL		
18:00 A 19:00	PLAN DE ACCION	COMITE PRU-NINEZ		
19:00 A 20:00		SEGUIMIENTO Y CONTROL		
20:00		CENA		

ORGANIZACION DE LA 3a. REUNION TRIMESTRAL
A COORDINADORES DE ZONA Y SUPERVISORES DE MODULO
DE LA 14ava. ETAPA DE EXPANSION

FECHA: 11, 12 y 13 de diciembre de 1996.

SEDE: "HOTEL PLAZA NAUCALPAN"

Dom: San Luis Tlatilco, No. 2 Esq. Gustavo Baz 47
Col. Parque Industrial, Naucalpan de Juárez,
Estado de México. Tel: 300-48-28.

POBLACION A ATENDER:

4 Coordinadores de Zona.

22 Supervisores de Módulo.

No. DE GRUPOS:

UNO.

BLOQUE DE TRABAJO:

HORAS

IV Elementos Metodológicos para la
Operación del Programa.

- Evaluación de la Metodología de la Operación del Programa de Educación Inicial No Escolarizado, sus proce- sos e impacto.	16
--	----

TOTAL DE HORAS:

16

P R E S E N T A C I O N

Las reuniones Trimestrales de Capacitación dirigidas a Coordinadores de Zona y Supervisores de Módulo, se realizan con la finalidad de reforzar y ampliar los conocimientos y habilidades adquiridos en la Capacitación Inicial. Además la actualización constante, permite a éstas figuras la operación exitosa en las comunidades, así como una adecuada orientación y asesoría al Promotor Educativo, permitiendo ésto llegar a la Evaluación, donde se sistematizan sus experiencias adquiridas a lo largo del ciclo operativo.

La presente reunión de Evaluación, tiene además de sus Antecedentes, Justificación, el Objetivo a Evaluar la Metodología de la Operación del Programa de Educación Inicial en la Modalidad No-Escolarizada, sus procesos e impacto dentro de la comunidad durante el tiempo que operó la 14ava. Etapa de Expansión.

La forma de trabajo será a través de un Taller, permitiendo que al término de éste se recuperen experiencias y si es necesario plantear alternativas para una mejor operación del Programa en el siguiente ciclo operativo.

A N T E C E D E N T E S

En todo sistema de educación, sea este Escolarizado o No -- Escolarizado, requiere de ser evaluado.

Para la Modalidad de Educación Inicial No Escolarizada, es una valoración cuantitativa y cualitativa de los procesos y propósitos de esta Modalidad, tomando siempre como referencia central la formación infantil, rescatando todos aquellos procesos que fueron pertinentes y/o experiencias que -- por su dificultad operativa no consiguieron resultados deseados.

Los eventos de Capacitación en el Estado de México de la -- 14ava. etapa de expansión, han logrado establecer un sistema de evaluación continuo e integral consistente en averiguar el logro de metas educativas planteadas, la naturaleza e incidencia de efectos provistos, así como el impacto de -- los factores que afectaron hasta el momento la operación -- del Programa. Todo esto se dió gracias al sistema de supervisión e información continua, así como a la asesoría a los Coordinadores y Supervisores.

Por tanto este programa pretende, rescatar a través de la -- sistematización de experiencias, el impacto, efecto que -- tuvo el Programa de Educación Inicial en los niños, padres y comunidad. Ya que esta evaluación final al término del -- ciclo operativo, nos permitirá planear con mayor calidad -- los eventos de capacitación subsecuentes.

J U S T I F I C A C I O N

Todo ciclo operativo requiere de ser evaluado, partiendo de un seguimiento y sistematización de experiencias, a lo largo de los 3 momentos de evaluación que realiza la Cadena Operativa inmersa en este proceso educativo de Educación Inicial_Modalidad No Escolarizada.

Con la finalidad de recuperar este seguimiento y sistematización por parte de los Coordinadores de Zona y Supervisores de Módulo, se realiza esta 3a. reunión Trimestral de Evaluación con carácter de taller. El cual pretende crear un espacio de análisis, reflexión, donde se reconozcan las limitaciones, logros, avances y se planteen estrategias y alternativas para mejorar la calidad y cobertura de atención del menor de 4 años, en la Operación del Programa para el siguiente ciclo operativo.

Se considera evaluar la Metodología de la Operación del Programa en sus 9 momentos, por ser el eje regulador del Programa que permite planear las actividades a desarrollar, sin perder de vista el objetivo del Programa "EL NIÑO".

Para abordar estos contenidos de una manera ordenada, se diseñó un cuestionario que incluye los momentos metodológicos-diferenciando aspectos para Coordinadores y Supervisores, el cual además de proporcionarnos información previa servirá de guía para trabajarse en el taller, donde se analizará y reflexionará cada aspecto, pretendiendo enriquecer las respuestas previas a través de la sistematización de experiencias - en las diferentes formas de trabajo que se implementaron para abordar los contenidos. Todo este procedimiento nos lleva al punto final, que nos permita conocer que impacto tuvo en la comunidad donde operó el Programa este ciclo y si se logró el arraigo o permanencia.

O B J E T I V O G E N E R A L

Evaluar la Operatividad de la Metodología del Programa, así como su impacto.

O B J E T I V O S P A R T I C U L A R E S

- Proporcionar la reflexión y análisis de los Coordinadores_ de Zona y Supervisores de Módulo, en cuanto a su partici-- pación como Agentes Operativos.*
- Recuperar los elementos Metodológicos donde se detectaron_ problemáticas, para emprender medidas correctivas.*

SESION 1

HORAS.- 16:00

TEMA.- "EVALUACION DE LA METODOLOGIA DE LA OPERACION DEL PROGRAMA DE EDUCACION INICIAL MODALIDAD NO ESCOLARIZADA, PROCESOS E IMPACTO".

CONTENIDO:

- Concepto de Evaluación.
- Diagnóstico.
- Plan de Acción.
- Difusión y Promoción.
- Capacitación Agentes Operativos.
- Coordinación Institucional.
- Comité Pro-Niñez.
- Seguimiento y Control.
- Supervisión y Asesoría.
- Impacto del Programa.

FORMA DE TRABAJO:

- El primer contenido se realizará con una "Lluvia de Ideas" pidiendo a los participantes que elaboren su concepto de evaluación, posteriormente se pedirá lectura de algunos, anotando en papelógrafo ideas centrales y llegar a formar el concepto para Educación Inicial.
- -Diagnóstico, se abordará a través de la técnica "Papelógrafo" dividiendo al grupo en 4 equipos, donde analizarán y discutirán la información vertida en sus cuestionarios, escribiendo sus acuerdos, conclusiones a la que llegó el equipo y problemáticas con alternativas que posteriormente se discutirán en plenaria.
- Plan de acción, se trabajará con la técnica "Noticiero Popular", dividiendo a los participantes en pequeños grupos de 4 integrantes, los cuales elaborarán cada uno, cables periodísticos con cada una de las preguntas de su cuestionario; posteriormente se abre una plenaria interna en el equipo donde un moderador colectiviza todos los cables elaborados en forma de noticiero ante todos los grupos.

Se pedirá que se vuelvan a reunir por equipos y profundicen o busquen más información acerca del Plan de Acción y redacten una editorial que se leerá en plenaria.

- Para difusión y promoción, se abordará con la técnica "Diálogo simultáneo o cuchicheo", dividiendo al grupo en equipos de 2 con "El puente" posteriormente analizarán las preguntas de sus cuestionarios dando las conclusiones por escrito, así como alternativas de solución cuando sea necesario.

Los Coordinadores trabajarán en equipo de 2 para diferenciar la información.

Al término se abrirá una plenaria para leer las conclusiones, alternativas a las que llegó cada equipo, permitiendo hacer algunos otros comentarios que enriquezcan el trabajo.

- Capacitación agentes operativos, se analizará con la técnica "En pequeños grupos", donde se intercambiarán experiencias, ideas, utilizando como guía su cuestionario, para lo cual se dividirá al grupo en 3 equipos con la técnica "La canción". Se nombrará un moderador que fungirá como guía en cada grupo y un secretario que llevará el diario de la información y conclusiones que se generen en su equipo. Posteriormente se abrirá una plenaria donde cada grupo comentará sus conclusiones, pasando a comentario grupal y/o proposiciones de alternativas de solución.

- La Coordinación Institucional se abordará con la técnica "Tiro al blanco", aquí cada uno de los participantes elaborará 5 tarjetas que contendrán cada uno de los aspectos que la conforman. Una vez terminada la elaboración, cada participante pasará a colocar sus tarjetas a los blancos preguntando el porque fue colocada en ese lugar. Existirá otro blanco donde los participantes pasarán a escribir sus estrategias o alternativas.

- El análisis del Comité Pro-Niñez, se realizará con la técnica "La piñata" donde los participantes se organizarán en equipos, dependiendo de los aspectos que les tocó trabajar. A cada equipo se les entregará 9 tarjetas en las que anotarán la síntesis a la que llegaron después de trabajar con las respuestas de sus cuestionarios. Se pasará a ordenar las tarjetas con la síntesis para que todos la lean abriéndose un espacio para comentarios.

- Seguimiento y control, se trabajará con la técnica "Que digo", dividiendo al grupo en 4 equipos, entregándoles a cada uno un tablero, 1 dado y tarjetas con las preguntas a responder.

Se nombra a un secretario en cada equipo, el cual llevará la bitácora de las respuestas.

Posteriormente se leerán en plenaria y se recibirán comentarios.

-Para supervisión y asesoría, se realizará el análisis de la información con la técnica "La carta", aquí cada partici---
pante llenará los espacios en blanco ubicados dentro del --
cuerpo de la carta. Después se dará lectura a cada una de
las cartas y se pasará a una discusión en plenaria para re-
cuperar aspectos que no se contemplaron.

*-La guía de discusión, será analizada a través de una "Mesa
redonda", aquí los Coordinadores de Zona formarán la mesa --
redonda dando a conocer su ensayo ante en auditorio; una --
vez terminado este paso, se procederá a invitar al grupo --
con preguntas a la mesa.
Se nombrarán dos secretarios para llevar la bitácora de la
plenaria.

-Posteriormente se abrirá un espacio para rescatar el impac-
to del Programa en padres, niños y comunidad, expresando --
comentarios en base a cuatro preguntas y colocando sus res-
puestas en un papelógrafo previamente preparado.

M A T E R I A L E S

- Pliego de papel bond.
- Plumones.
- Marcadores.
- Tarjetas.
- Blancos para la técnica "Tiro al blanco"
- Piñata.
- Tableros para la técnica "Que digo".
- Dados.
- Tarjetas con preguntas.
- Cuerpo de carta.
- Papelógrafo previamente elaborado para ordenar tarjetas.
- Hojas tamaño carta.

EVALUACION Y/O PRODUCTOS DE APRENDIZAJE

- | | |
|----------------------------|--|
| -Participación individual. | -Conclusiones. |
| -Participación grupal. | -Sistematización de la infor-
mación. |

ESTIMADO COMPAÑERO (A):

ANTE TODO, RECIBE UN CORDIAL SALUDO Y APROVECHO LA OPORTUNIDAD PARA DESEARTE UNA FELIZ NAVIDAD Y UN PROSPERO AÑO NUEVO.

TÉ ESCRIBO ESTAS CUANTAS LINEAS, DESPUES DE QUE TERMINE EL TRABAJO CORRESPONDIENTE A -
A ESTE CICLO OPERATIVO PARA COMENTARTE COMO REALICE LA SUPERVISION Y ASESORIA EN EL -
MODULO _____.

COMIENZO PLATICANDO, QUE MIS VISITAS LAS PROGRAME DE LA SIGUIENTE MANERA _____

PERO NO CREAS QUE NADA MAS IBA A VISITAR PORQUE SI, TENIA UN OBJETIVO Y ACTIVIDADES -
QUE A CONTINUACION TE DESCRIBO _____

ADEMAS TUVE QUE SUPERVISAR Y ASESORAR EN LO TECNICO-PEDAGOGICO Y TECNICO-ADMINISTRATI-
VO A _____ EN LOS
SIGUIENTES ASPECTOS _____

LO QUE PERMITIO IR LLEVANO UN SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES E IR CORRIGIENDO ALGUNAS -
PROBLEMATICAS COMO _____

_____, EN LAS QUE TUVE QUE PROPOR-
CIONAR ASESORIA EN ALGUNOS ASPECTOS QUE A CONTINUACION TE MENCIONO _____

_____. PUEDO CONSIDERAR
QUE LA ASESORIA BRINDADA, PUJO RESOLVI LA PROBLEMÁTICA, YA QUE OBSERVE _____

POR ULTIMO, SOLO ME RESTA DECIRTE QUE ALGUNAS DE LAS DIFICULTADES A LAS QUE ME ENFRE-
TE FUERON _____

_____, MAS SIN EMBARGO
SAQUE ADELANTE MI TRABAJO, PERMITIENDOME COMO SER HUMANO _____.

A T E N T A M E N T E

P.D. SE ME OLVIDABA DECIRTE QUE LA ASESORIA QUE BRINDE, _____ CONTRIBUYO A MEJORAR LA -
OPERACION DEL PROGRAMA PORQUE OBSERVE QUE _____

EVALUACION DE LA 3a. REUNION TRIMESTRAL

1.- ¿Se cumplió tu expectativa?

SI _____ NO _____ ¿por qué?

2.- ¿cómo consideraste la Metodología empleada para abordar los contenidos? Explica brevemente:

3.- ¿Cómo consideras la participación del Capacitador Estatal? Explica brevemente:

4.- Después de la experiencia a lo largo del ciclo operativo y de estos 3 días de trabajo, que temas consideras -- necesarios para futuras capacitaciones, explica brevemente:

5.- ¿Cómo te sentiste durante los 3 días de trabajo?

6.- ¿Que te gustó?

7.- ¿Que te disgustó?

Sugerencias y/o comentarios:

A continuación menciono otras reuniones donde tuve la oportunidad de trabajar con técnicas vivenciales, cuyos programas de capacitación se elaboraron y diseñaron en equipo con las tres compañeras capacitadoras y estos fueron: Inicial correspondiente a actualización (etapa de expansión) y paralelo de evaluación (etapa regular), para conocimiento de estos ver el anexo No. 4 y No. 5.

Capacitación Inicial correspondiente a "Actualización" (etapa expansión).

Menciono en primer término la capacitación inicial para actualizar al personal de la etapa de expansión, que se efectuó del 3 al 14 de Febrero de 1997; capacitando a 22 Supervisores y 4 Coordinadores donde participé solamente nueve horas utilizando la técnica "Rompecabezas", para abordar parte del tema: "Vinculación de instrumentos operativos, materiales educativos y sesiones con padres". Esta técnica la incluí como parte de la forma de trabajo para saber que tanto recordaban y como elaboraban el Plan de Acción los capacitandos, así que dividí al grupo en tres equipos proporcionándole a cada uno el formato del plan de acción en pliego de papel bond y el contenido de éste fueron las piezas del rompecabezas que armaron sobre el formato, una vez armado, se procedió en plenaria a compararlo con los otros equipos identificando los aciertos y errores de cada uno a medida que se iba reorientando para armar uno correctamente.

Aquí la utilización de la técnica fue para apoyar mi exposición reorientando el conocimiento que tenían los capacitandos y aunque la técnica me permitió que analizaran los elementos que conforman el plan de acción y su estructura aclarando dudas, no me alcanzó el tiempo para concluir con la 2da. parte de este contenido que correspondía a la elaboración de un Plan de Acción en forma individual, quedando este inconcluso, por-

que las otras nueve horas restantes de las dieciocho que comprendía el tema correspondían a otra compañera.

Cabe mencionar que dentro de estas nueve horas que me asignaron también se abordó el contenido de Diagnóstico.

Considero que esta técnica tiene algo de vivencial por partir de la experiencia de los capacitandos, sin embargo que tanto invalidé ésta al momento de utilizarla como apoyo en mi exposición y a la vez como un espacio de relajación o descanso para cambiar la dinámica del grupo.

Capacitación Permanente correspondiente a la 3a. reunión trimestral "Evaluación" (etapa regular).

Hay una experiencia mas reciente, la evaluación del ciclo operativo de la etapa regular realizada del 10 al 14 de marzo de 1997, cuyo proceso se realizó con técnicas vivenciales que pretendieron de manera espontánea, reflexiva y propositiva evaluar los nueve momentos metodológicos, permitiendo conocer el impacto del programa en la comunidad así como su arraigo. Al igual que la evaluación anterior, se contó con 16:00 hrs. para todo el proceso y el número de participantes con que trabajé se dividió en dos bloques: El primero de 24 integrantes del 10 al 12 de Marzo y un segundo con 16 integrantes del 12 al 14 de Marzo, haciendo un total de 40.

No puedo decir que se obtuvieron resultados similares a los de la evaluación de Diciembre, ya que en aquél entonces existió un cuestionario previo que se utilizó como guía y al mismo tiempo permitió rescatar aquella información que quedó al aire o no se rescató con la técnica aplicada; y en el caso de la actualización de Febrero la técnica utilizada tenía la finalidad de detectar problemáticas y reorientar el trabajo con la exposición y al mismo tiempo me sirvió para cambiar la dinámica --

del grupo.

En la experiencia que a continuación narraré, desde el primer momento que se aplicaron las técnicas observé en el grupo una actitud de juego en lugar de una práctica analítica de su experiencia, ello repercutió negativamente en los resultados esperados como sucedió al momento de sistematizar las respuestas de los participantes en las preguntas que conformaban algunas técnicas, ya que éstas fueron escuetas deduciendo que no llegaron al análisis referido ni reflexión de lo que se preguntaba. En el caso de las técnicas donde se dieron indicaciones de las actividades a realizar no todo el grupo las entendió igual, ocasionando que los resultados no fueran los esperados sin embargo hubo quien entendió y rescató su experiencia, de esto estaría hablando de un 10% aproximadamente.

A continuación menciono las técnicas utilizadas y sus problemáticas al momento de aplicarlas.

Lunes 10, primer día: 15:30 hrs.

Comienzo con la técnica "Manzanitas Verdes", tiempo asignado - dos horas, consistió en que dos representantes de cada equipo formado por cuatro integrantes cortaran dos manzanas del árbol, las cuales contenían acciones a realizar del momento metodológico Diagnóstico, retomando la experiencia de los participantes al respecto como por ejemplo: Elabora un ensayo describiendo la participación de los agentes operativos durante el proceso de conformación del Diagnóstico en esta etapa; Describe amplia y profundamente las problemáticas que te dificultaron la aplicación del Diagnóstico, etc., acciones que trabajaron en - equipo mediante un análisis, reflexión, intercambio de experiencias y discusión, presentando como productos de trabajo -- las conclusiones a las que llegaron dándolas a conocer a todo el grupo, puesto que cada equipo trabajó con acciones diferentes. Posteriormente se abrió un espacio de discusión con to--

das las conclusiones enriqueciendo éstas con los comentarios - y llegar a una general, durante este proceso se contó con dos secretarios que llevaban la bitácora de los comentarios.

La primera problemática presentada al momento del desarrollo - de la técnica fue que los participantes no analizaban ni reflexionaban lo solicitado en su manzana, lo que trajo consigo que las respuestas se desviarán. Tal vez esto se debió a que no - consideraron serio el trabajo dada la técnica utilizada, o no fueron claras las acciones planteadas sin embargo a través de la plenaria se pudo rescatar más información que por la técnica misma como: La forma en que seleccionan a los niños para - la aplicación del instrumento de Guía de Evaluación del Niño, etc. Otro factor que no me favoreció, el tiempo, excediéndome media hora más de lo programado.

Martes 11, segundo día: 9:00 hrs.

Técnica "Qué Sabemos", dos horas asignadas para la evaluación del Plan de Acción, su finalidad, que los participantes en equipo analizaran, reflexionaran y discutieran el contenido de las cinco tarjetas por ejemplo: Analiza tu experiencia en relación a la congruencia de las necesidades trabajadas en beneficio de la comunidad; Recordando tus planes de acción, cuál - de los agentes operativos aparece más veces como responsable - de las actividades y por qué; etc. La forma de trabajo consistió en dividir al grupo en cuatro equipos los cuales tenían un tablero, un dado y cinco tarjetas para ser colocadas sobre cada número, se nombro un secretario en cada equipo encargado de recuperar las respuestas obtenidas, así como un moderador que coordinó al equipo propiciando la participación de los demás - integrantes, una vez que contestó la tarjeta el participante - al que le toco tirar.

Después se procedió a dar lectura de las respuestas obtenidas en cada equipo y posteriormente se abrió un espacio para comentarios.

Nuevamente mi enemigo número uno el tiempo, terminando hasta - las once treinta, no respetando el receso programado; durante el desarrollo de la técnica me percate que no existía análisis ni reflexión antes de responder, lo que trajo como resultado - respuestas con falta de contenido o muy concretas por ejemplo: Sólo el promotor educativo, sin decir más, lo que me hizo pensar que a lo mejor los contenidos de las tarjetas no eran claros (tal y como sucedio en la técnica anterior), siendo a través de la plenaria donde la recuperé, misma que agregue al momento de sistematizar la información.

11:30 hrs.

Técnica "La Historieta", tiempo asignado dos horas, se utilizó para la evaluación del momento metodológico Capacitación de -- Agentes Operativos, consistió en sistematizar su experiencia - como Coordinadores y Supervisores al respecto, por lo que te-- nían que analizar y reflexionar las acciones y actividades em-- prendidas antes de elaborar su historieta. El desarrollo de - la técnica se dio de la siguiente manera: Cada participante - elaboró su historieta y una vez realizado esto se integraron - por zona para dar lectura a ésta y realizar un análisis de todas las historietas llegando a conclusiones y creando una nueva historieta por zona, misma que que leyó en plenaria ante to do el grupo, abriendo un intervalo para comentarios.

Durante este proceso se observó que a pesar de que a todo el - grupo se le proporcionó al mismo tiempo las indicaciones, no - todos los participantes elaboraron la historieta, hubo quien - realizó una narración, un cuento, pero que además no reportaba información significativa, por remitirse a la descripción de - este momento metodológico, no recuperando su experiencia. Aquí nuevamente me enfrente al tiempo, prolongando media hora más - la actividad.

He de agregar que la técnica me arrojó una mínima información

al momento de sistematizar las historietas, sin embargo gracias al intervalo para comentarios pude mas o menos ampliar ésta, quedando mi objetivo parcialmente cubierto.

17:30 hrs.

Técnica "Jurado 13", dónde los Coordinadores y Supervisores -- tuvieron que reflexionar y analizar la participación del Comité-Pro-Niñez durante el ciclo operativo que concluyó, además -- de que tanto estas figuras operativas (coordinadores y supervisores) orientaron al Comité Pro-Niñez para desempeñar sus funciones. Es para esto que se levantó un acta por zona donde manifestaron como realizó su trabajo el Comité, que por cierto -- era el momento metodológico a evaluar asignándole dos horas.

Una vez levantada esta acta, se nombró un juez, un abogado y un fiscal en cada zona para escenificar el juicio y dar un veredicto del trabajo realizado por el Comité Pro-Niñez.

La problemática que se presentó en una zona, es que la información proporcionada perdio el objetivo de lo solicitado, quedando ésta fuera de contexto ya que se fueron por el juego creando una situación que no fue verídica por no ser lo solicitado, aunque se quizo rescatar algo con esta zona durante la plenaria no se aporoto nada significativo.

Las demás zonas al momento de redactar su acta cayeron en el "chacoteo", sucediendo lo mismo al momento de la escenificación del juicio; lo que me hizo analizar que tan pertinente es que se manifieste este tipo de actitudes en un espacio de evaluación que es serio y del que se van a desprender acciones a considerar para las capacitaciones futuras, llevándome a reflexionar si este comportamiento del grupo es propiciado por la dinámica de la misma técnica, corriendo el riesgo de perder la información como sucedió con la zona arriba citada.

En cuanto al tiempo, este me volvió a rebasar pero solo quince minutos de lo programado.

Miércoles 12, tercer día: 9:00 Hrs.

Técnica "Tiro al Blanco" se utilizó para evaluar la Coordinación Institucional asignando dos horas para su realización, la finalidad de su aplicación que los participantes analizaran, reflexionaran, intercambiaran y discutieran su experiencia dentro de la misma zona antes de realizar la sistematización, en cuanto al desarrollo de este momento metodológico durante este ciclo operativo que concluyó. Esta técnica tuvo una variación de la aplicación de Diciembre, porque ahora se trabajo por zonas en lugar de individualmente, entregando a cada zona siete tarjetas con los rubros a trabajar: Instituciones participantes, gestiones realizadas, apoyos proporcionados, congruencia de apoyo con la necesidad, beneficios logrados, problemáticas presentadas, alternativas y/o estrategias implantadas y una vez analizados, reflexionados y discutidos estos, sistematizaron su información en tarjetas que pasaron a colocar en el blanco expofeso para cada una de ellas. Posteriormente en plenaria se les solicitó que explicaran al grupo el porque se habían colocado las tarjetas en ese lugar y no en el centro, mencionando que era por el grado de apoyo que recibieron y la lejanía dependía de que tanto fue adecuado, no fue suficiente o simplemente no se proporciono.

Esta variación me arrojó más información que la vez anterior sin embargo no fueron los resultados esperados, considero que la técnica podía haberme proporcionado más información; tal vez esto se debió que durante el desarrollo de ésta me percaté que varios de los participantes estaban platicando de otros temas, recayendo el trabajo sólo en unos cuantos integrantes de la zona, o la presión que ejercí sobre el grupo por el tiempo que se me agotaba, dando media hora más para concluir con la evaluación de este momento metodológico. Al momento de la pl

naria pude recobrar información que no quedo en las tarjetas - de sistematización.

11:00 hrs.

"La Carta" asignando para esta actividad dos horas comenzando media hora después (11:30). Aquí utilice el cuerpo de la carta de la evaluación de Diciembre, la única variante fue el desarrollo de la técnica. En esta ocasión se realizó en dos momentos, en el 1º de forma individual cada participante debía reflexionar y analizar en cuanto a las acciones y actividades emprendidas durante la Supervisión y Asesoría que realizaron durante este ciclo operativo, para después llenar la carta. En un 2do. momento se reunieron en equipos de tres integrantes para compartir esta experiencia dando lectura a su carta y posteriormente reflexionaron, analizaron, ampliaron e intercambiaron ideas llegando a conclusiones, mismas que en plenaria dieron a conocer a todo el grupo.

Durante el desarrollo de la actividad, pude observar que algunos integrantes del grupo no terminaron el llenado de su carta y la iban completando al momento de trabajar en equipos con la información surgida de los comentarios y/o lectura de las demás cartas, lo que me permitió desde un inicio no tener confianza de lo ahí escrito. Nuevamente me excedí media hora -- más de lo programado, ocasionándome que de manera muy rápida se evaluara el Impacto del Programa.

Durante la segunda experiencia, el enemigo número uno al que siempre me enfrente desde el inicio de la evaluación fue el -- tiempo, además mi objetivo se cubrió parcialmente ya que al -- momento de cruzar la información esta en algunos casos se contradecía y algo muy importante la manera en que consideraron las técnicas los capacitandos, me dificulto la sistematización de los resultados de este proceso.

Una reflexión es: Qué tanto pudo repercutir en esta última experiencia, el hecho de que todo el equipo de capacitadoras estatales intervinieran en la planificación del tratamiento didáctico de las sesiones para elegir las técnicas a implantar cuando se estaba elaborando el programa: En cambio en la evaluación de Diciembre donde yo me responsabilice de todo el proceso, desde la selección, aplicación y ejecución de las técnicas, así como en la capacitación de Febrero aunque mi participación fue mínima con nueve horas de trabajo, yo realice la planificación y elegí la única técnica a utilizar ejecutándola.

A caso los resultados obtenidos varían considerablemente debido a que en las experiencias de Diciembre y Febrero yo tenía el objetivo bien definido de lo que pretendía con las técnicas, en cambio en la experiencia de Marzo aunque conocía el objetivo por el cual se iban a aplicar, éste no era claro al momento en que se eligieron.

Tal vez en ninguna de las experiencias expuestas fue la forma adecuada de utilizar y manejar las técnicas, pero si no se trabajaba así el objetivo menos se cumplía.

He de mencionar que es difícil adecuarlas a este proceso y no perder la esencia de lo que se pretende, porque con estas técnicas se corre el riesgo que se desvíe el objetivo como me sucedió y no perder rescatar gran parte de la información que quería recuperar.

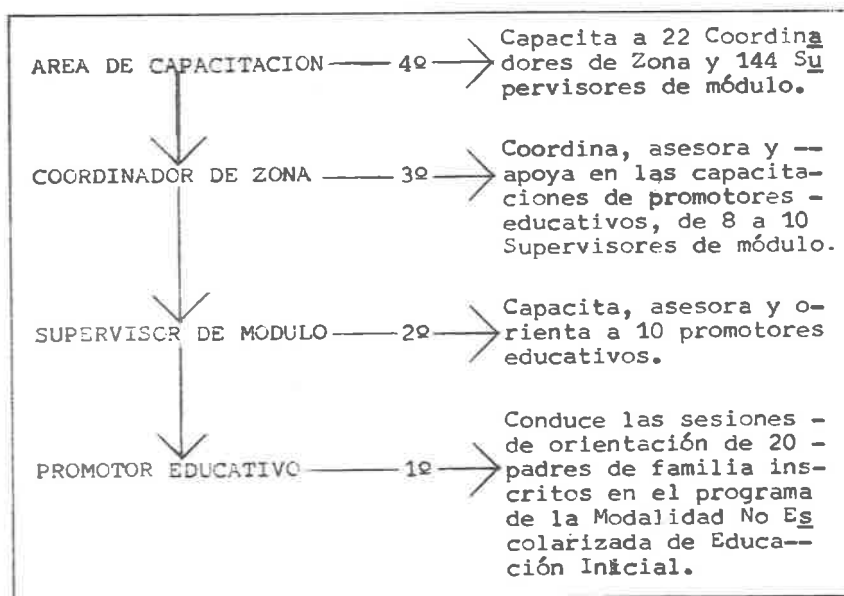
Como se ha descrito, con todas sus limitantes, he aplicado y vinculado técnicas vivenciales (sí su nombre es correcto) con algunas técnicas grupales, que me permitieron en algunos casos recuperar información extra, cuando las llamadas técnicas vivenciales me arrojaron muy escasos insumos.

Considero que todo proceso de capacitación, donde los Coordinadores

dores de Zona y Supervisores de Módulo tienen un proceso de enseñanza-aprendizaje porque adquieren, refuerzan o amplían conocimientos; y al momento de la evaluación analizan y reflexionan los conocimientos adquiridos de su trabajo desarrollado durante el ciclo operativo, se debe utilizar una amplia gama de estrategias didácticas como es: exponer, debatir, orientar, informar, etc., por ser ellos los que tienen que capacitar, orientar y asesorar a los promotores educativos de su zona o módulo (7) ya que dependiendo de estas acciones que realicen con el promotor educativo el cual orientará al padre de familia en sus sesiones, será el éxito o fracaso del programa de Educación Inicial en la Modalidad No Escolarizada.

En el siguiente esquema se puede observar los diferentes niveles de capacitación y las figuras a las que va dirigida.

NIVELES DE CAPACITACION



7) Vid. SEP/CONAFE. Manual Operativo del Supervisor de Módulo. México, 1995.

Después de las dificultades y cuestionamientos surgidos durante la aplicación de las técnicas vivenciales, cabría otra pregunta. ¿Qué tan positivo es que las figuras arriba citadas desde el 1º al 3er. nivel utilicen estas técnicas para su respectiva capacitación?, porque el perfil del promotor educativo es muy heterogéneo por tener como requisito ser mayor de 18 años, sea miembro de la comunidad donde se aplica el programa, sepa leer y escribir; en el caso de los padres de familia que asisten a las sesiones, algunos no saben leer y escribir, por ser el único requisito tener niños menores de cuatro años y deseos de participar en el programa, recordando que éste opera en comunidades indígenas, rurales y urbano-marginadas. Quizá en este 1er. nivel sí se estaría hablando de una educación popular para la que supuestamente se aplican las técnicas vivenciales.

Sin embargo tengo mis dudas en cuanto a la aplicación de estas técnicas en los diferentes niveles y modalidades de capacitación, por ser parte de un proceso enseñanza-aprendizaje. Además si cualquier persona puede manejar las técnicas, o se requiere de cierta preparación, habilidad, conocimiento, etc.

En mi experiencia, que corresponde al 4to. nivel de capacitación mi pregunta es: ¿Qué pasaría si en la capacitación se abordaran solamente los contenidos con técnicas vivenciales?, porque considero que no todos los temas y contenidos son factibles de abordarse con éstas y lo mismo me pregunto al evaluar.

También tengo que considerar que en su mayoría las técnicas vivenciales requieren de espacios amplios, que permitan un desplazamiento tanto del mobiliario como del participante; referente a los materiales hay varias técnicas que requieren de una previa preparación con estos y en ocasiones son muy limitados o no se proporcionan dificultando la aplicación.

Tengo entendido que las técnicas, sean estas vivenciales, didácticas, grupales, etc., son factibles de modificarse dependiendo de la utilidad que se les quiera dar, al igual que se pueden inventar. Surgiéndome la inquietud de la aplicación de éstas porque en el manual que consulté, cada técnica tiene un objetivo definido en cuanto a su utilidad, ¿Qué este al momento de cambiarse no altera la técnica?

Con todo lo antes descrito, me cuestiono:

- ¿Qué diferencia existe entre las técnicas participativas, vivenciales, grupales y didácticas?
- ¿Cuál es la verdadera utilidad de las técnicas vivenciales, ya que el manual consultado se llama "Técnicas Participativas para la Educación Popular?
- ¿Las técnicas vivenciales pueden incluirse como parte del tratamiento didáctico de cualquier proceso de capacitación o sólo pueden utilizarse para determinados fines?
- ¿Cuál es el tratamiento didáctico idóneo en el nivel de capacitación que doy, si ésta se considera como parte de un proceso enseñanza-aprendizaje?
- ¿Cuál es el tratamiento didáctico idóneo par la última reunión del proceso de capacitación, dónde se evalúa la operación del ciclo operativo en la comunidad, si lo que se pretende es crear un espacio de reflexión, análisis y recuperación de la experiencia; así como el proponer alternativas y estrategias que permitan mejorar la calidad del trabajo?

Todas estas interrogantes, han de ser analizadas ampliamente en el siguiente capítulo en el que se realiza un abordaje técnico de las mismas, así como el análisis crítico del trabajo realizado con estas técnicas.

CAPITULO II

ANALISIS CRITICO DEL TRABAJO DE CAPACITACION A PARTIR DE LAS TECNICAS VIVENCIALES

2.1 Análisis del Marco Referencial de las Técnicas.

2.1.2 Qué son las Técnicas.

- características.
- clasificación.
- utilidad.
- límites.

2.2 La capacitación concebida como un proceso enseñanza-aprendizaje. (Análisis de mi experiencia)

2.3 Función de las Técnicas Vivenciales en los programas de capacitación, alcances y límites.

2.1 ANALISIS DEL MARCO REFERENCIAL DE LAS TECNICAS.

Dentro del universo de los pedagogos notables, Freinet menciona que el hecho de trabajar con técnicas permite la existencia de la disciplina en la medida que se dé una buena organización del trabajo cooperativo y clima de la clase, ya que todo trabajo interesante que se encuentra inmerso en la vida escolar puede lograr una armonía; en cambio cuando los intereses del grupo están fuera de sus deseos y posibilidades, se puede generar la indisciplina. De ahí que Freinet regula este problema mediante sus técnicas, creando un ambiente educativo y humano basándose en el principio del trabajo cooperativo. (8)

Otros pedagogos que han insistido en la utilización de técnicas para ser introducidas en la escuela son: Coussinet que es el creador del método de trabajo libre por grupos, en el que trata de poner al niño en condiciones de actuar y que está fundamentado en la vida social de los grupos; Maguire, con el plan de los grupos de estudio; Sanderson con el trabajo en colaboración; Petersen creador del Plan Jena que se basa en el trabajo libre por grupos establecidos por afinidad, entendiendo a la educación como humanización; Wyneken creador de las comunidades escolares libres; entre otros que apelan al aprendizaje colectivo con fines de educación social.

En los últimos años se ha dado gran importancia a la Dinámica de Grupos y a la aplicación de sus técnicas en el campo educativo teniendo que: El Prof. Juan Mantovani en el año de 1959 experimenta el "Phillips 66" como técnica educativa en la cáte

8) Vid. Freinet, Celestin. Técnicas Freinet de la Escuela Moderna. México, 1994.

dra de Filosofía y Educación con resultados satisfactorios.

En diversas instituciones educativas también se experimentó -- con las técnicas de "Discusión" y "Seminario", utilizándose para cursos de información, actualización y perfeccionamiento -- comprobándose que para ciertos cursos intensivos permite una implicación mayor que la exposición oral. Otras instituciones experimentan las técnicas "Debate Dirigido; Phillips 66; Mesa Redonda; Pequeño Grupo de Discusión", observando que se mejora el aprendizaje por desaparecer el miedo en el alumno, permitiendo tenga un aprendizaje tranquilo y con apetencia; además el profesor respeta al alumno y la discusión es ideal, útil y productiva, permitiendo profundizar los estudios, aclarar dudas y porque no eliminar el miedo a dar una opinión equivocada.

Una aportación valiosa es la del Dr. Pichón Riviére con sus -- grupos operativos que han servido para dar difusión a la acción grupal creando una actitud favorable para el mejoramiento individual y social a través del grupo.(9)

La mayoría de las experiencias donde se han aplicado técnicas, coincide como una situación nueva de aprendizaje el que se propicie la tranquilidad, pero mas valioso de rescatar es que realmente se asimila lo que se delibera en los grupos de discusión, además la enseñanza es significativa por permitir la investigación de los temas, propiciar la participación activa del educando y enseñar a fundamentar las ideas que se sustentan, así como adquirir mayor capacidad para coordinar y dar forma a las ideas por darse la intervención simultánea manteniendo mejor la atención y el saber escuchar.

La percepción que los educadores tienen de las técnicas de gru

9) Cirigliano Gustavo y Villaverde. Op. cit. p. 18

po, posibilita aplicarlas como técnicas de enseñanza, donde -- las relaciones humanas son un factor importante para el proceso educativo, debiendo entonces contar con técnicas que las -- propicien y mejoren. De ahí que la Dinámica de Grupos facilite la acción educadora alcanzando resultados de aprendizaje -- que se aprovechan y no se logran en la educación tradicional, porque ésta considera al hombre sólo como un ser racional que es visto esencialmente como inteligencia; en cambio la educación moderna concibe al hombre como un ser inteligente que actúa en un medio social.

El eje de la actividad escolar, también tiene que ver con el - enfoque educativo y la enseñanza moderna es la indicada ya que para ella es mas importante desarrollar las habilidades en el educando como es: El aprender a aprender, investigar, comunicarse, poder escuchar, discutir, razonar, descubrir, experimentar y actuar en grupo; siendo aquí donde se encuentra inmersa mi práctica como capacitadora.

En el contexto de la Pedagogía, se visualizan dos metodologías.(10)

La 1a. una didáctica tradicional que utiliza métodos didácticos como el analítico, sintético, inductivo y deductivo, es -- decir métodos generales lógicos que son propios de todo pensar y no del enseñar siendo utilizados permanentemente en nuestra vida cotidiana. Y es por eso que a la educación tradicional - se le considera como autocrática por el rol que desempeña el - educador dónde él es el que más aprende y crece.

En cambio la 2da. metodología corresponde a la educación moderna, el pensar coincide con las etapas del método científico -- porque pensar es: Pensar para actuar, pensar con un fin y de -

10) Vid. Cirigliano y Villaverde. Dinámica de Grupos y Educación. Ed. El Ateneo. México, 1987.

la experiencia surgen indicaciones metodológicas. Así se tiene que "pensar para" es pensar dentro de una situación conflictiva como afrontar el problema para resolverlo y la solución se considera como aprendizaje, denominando a esta educación como democrática por el simple hecho de haber trasladado el eje de la actividad a los educandos haciéndolos conocedores de los fines, dejando la responsabilidad en los mismos.

Otro aspecto importante de retomar, son los cambios culturales que por vivir en una cultura dinámica se dan, cuya característica es la movilidad de sus verdades y el constante descubrimiento que puede invalidar lo ya descubierto y esto debe ser tomado en cuenta para lo que se tiene que transmitir. Anteriormente esta cultura era estática por contener verdades halladas consideradas estables y definitivas, lo que implica en la concepción tradicional que el educador era el único que conocía todo y sus educandos lo desconocían por eso al fin se le consideraba externo; en cambio en la concepción moderna se considera interno por ser el educando el que debe comprender el sentido y finalidad de lo que hace, en el momento que lo hace, trayendo como resultado conocer el fin de su actividad.

Es por eso que los contenidos en la perspectiva tradicional se reducen a la repetición, presentando materias aisladas o independientes, fragmentadas o en partes asignando un tiempo específico para la lección trayendo como consecuencia no percibir la realidad como un todo. A diferencia de lo moderno que se rige por sesiones de trabajo bajo un criterio temporal, múltiple, valorable, según sea la actividad de lo que la experiencia recomienda como mas adecuada, siguiendo un criterio psicológico encaminado a reunir contenidos en áreas o unidades de trabajo y cuyo material está de acuerdo con el educando tomando en cuenta los intereses y objetivos de la sociedad con posibilidad de actividad y experiencia.

Es importante diferenciar el aprender en las dos concepciones, mientras que para la tradicional el aprender es repetir lo que poseen los libros y el objetivo del examen es comprobar los conocimientos (comprobar la memoria), para la concepción moderna la actividad educativa es aprender a resolver los problemas - utilizando sistemas que permitan comprobar si las experiencias adquiridas, como es la capacidad para actuar, la posibilidad - para resolver nuevos problemas que han quedado independiente-- mente, se utilicen test para medir conocimientos por perseguir la comprensión de principios o procesos básicos.

El producto que se quiere obtener, es otro aspecto que se ha - de considerar. En la Educación Tradicional es un cambio cuantitativo de conocimientos por impedirse el desarrollo de habilidades grupales, enfocando siempre al educando como individuo y no como miembro de un grupo, de ahí que en la clase se guarda silencio para que pueda actuar la persona-eje (educador), - no permitiendo al educando la interacción con experiencias o - situaciones de actividades para desarrollar nuevos cambios de conducta. No así en la Educación Moderna donde se da un cambio cualitativo en la conducta y es por eso que la clase tiene bullicio, movimiento, otra distribución del mobiliario y aquí quien permanece callado, es el educador (persona-eje) porque - el que esta trabajando es el grupo realizando su propia investigación, aprendizaje canalizando su energía y propósitos en - la actividad, teniendo posibilidad de participar e intentar su propia solución o en su defecto equivocarse, demostrando sus - propias capacidades para solucionar problemas.

Después de este análisis de las dos concepciones, se puede concluir que en la Educación Moderna se pueden utilizar las técnicas grupales, por fundamentarse en la concepción donde interviene la dinámica de grupos que es la base de la acción educativa, refiriéndose con esto a las fuerzas que actúan en cada - grupo a lo largo de su existencia generando con esto su compor

tamiento, es decir el movimiento, la acción, el cambio, la interacción, la transformación, la reacción, etc., que constituyen el aspecto dinámico del grupo; a diferencia del ambiente - físico, finalidad, constitución, etc. que forman parte del aspecto estático,

Cabe mencionar que la dinámica de grupos, proviene de los Estados Unidos basando su fundamento en la teoría de la Gestalt o Estructuralista, que estudia las fuerzas que afectan la conducta del grupo, comenzando por analizar la situación grupal como un todo con forma propia, así como el conocimiento y comprensión de ese todo, de su estructura, surgiendo con ello el conocimiento y comprensión de cada uno de los aspectos particulares de la vida del grupo y sus componentes; teoría que nació - de Kurt Lewin en la década de los treinta.

Se puede decir que la "Dinámica de Grupos, -disciplina moderna dentro del campo de la Psicología Social- se ocupa del estudio de la conducta de los grupos como un todo y de las variaciones de la conducta individual de sus miembros como tales, de las - relaciones entre grupos, de formular leyes o principios y derivar técnicas que aumenten la eficacia de los grupos (11)".

Así se tiene que el grupo cumple un papel importante para el - desarrollo de las técnicas, ya que dependiendo de la estructura de éste, será la técnica o técnicas a emplear. Para lo - cual se debe tener conocimiento que existen dos tipos de grupos: El primero donde sus integrantes interactúan frente a - frente y se encuentran ligados por lazos emocionales y personales que les permiten solidez inconsciente fundada en los sentimientos; en cambio en el 2do. grupo el secundario es un medio para lograr fines cuyas relaciones son frías, impersonales y - formales.

11) Cirigliano y Villaverde. Dinámica de Grupos y Educación. Ed. El Ateneo. México. pág. 66

En el ámbito de la dinámica de grupos, el grupo debe presentar ciertas características como:

- "1) Una asociación definible, que se considera como una colección de dos o más personas identificables por nombre o --- tipo.
- 2) Conciencia de grupo, donde los miembros se consideran como grupo y tienen una percepción colectiva de unidad e identificación consciente de unos con otros.
- 3) Un sentido de participación en los mismos propósitos, ya -- que existe el mismo objetivo, modelo o metas e ideales.
- 4) Dependencia recíproca en la satisfacción de necesidades; -- por lo que necesitan ayudarse mutuamente para lograr los -- propósitos para lo cual se reunieron en grupo.
- 5) Acción recíproca, donde los miembros se comunican unos con otros.
- 6) Habilidades para actuar en forma unitaria (12)".

Aunado a todo esto, el grupo debe tener una distribución de roles, independientemente que se comporte como un organismo unitario, por facilitar que todos los integrantes tengan la misma oportunidad de participar.

Jack R. Gibb (13), menciona ocho principios básicos de acción del grupo que se utilizan como guía para orientar el aprendizaje en grupo y la mas adecuada aplicación de técnicas y son:

- El ambiente debe ser favorable, cómodo, propio para la actividad a desarrollar, ya que éste influye en el grupo propiciando la participación, espontaneidad y cooperación de todos los integrantes. Por tal motivo, el local debe ser ni grande ni pequeño, con mobiliario adecuado para que se dé una interacción.

12) Cit. por. Knowles, Mery H. op. cit. pág. 31, en Cirigliano y Villaverde, pág. 68.

13) Vid. Jack R. Gibb. Manual de Dinámica de Grupos. Ed. Humanitas. 1978.

- La reducción a la intimidación es un factor importante -- que se debe considerar porque propicia la reducción de -- tensiones, generando buenos productos de trabajo a través de las relaciones interpersonales de amabilidad, coordinación, colaboración que conllevan a un trabajo con resultados más exitosos.
- La formulación del objetivo, es conveniente que se realice con la participación de todos los integrantes del grupo, por propiciar la conciencia colectiva y el sentido -- del nosotros, permitiendo una adecuada articulación e interés en el grupo.
- El liderazgo distribuido, que permite en todo el grupo la oportunidad de actuar y desarrollar la capacidad de sus - integrantes, de ahí que se diga que existe una conducción distribuida.
- La Flexibilidad, ésta es necesaria para que el o los objetivos se cumplan de acuerdo con los métodos y procedimientos elegidos, sobre todo cuando se presentan nuevas necesidades o circunstancias en el grupo.
- El consenso, es la comunicación que se genera en el grupo y si ésta es libre y espontánea, se favorece un clima que permite la cooperación y la interacción del grupo, por influir de manera importante en las relaciones interpersonales.
- La comprensión del proceso, se refiere a que el grupo distinga entre el contenido de su actividad y la actividad - en si misma, entre lo que se dice y la forma como se diga. Además de que se deben observar actitudes, reacciones de los integrantes, tipos de interacción, roles, etc., por - ser parte de los aspectos que conforma el proceso grupal.
- Un último principio es la evaluación continua y se da con la finalidad de que el grupo conozca durante todo el proceso, como se están desarrollando los objetivos y actividades; también permite saber los logros, avances de estos, eligiendo el grupo sus propias técnicas para esta evaluación.

Todos estos principios han de irse ampliando paulatinamente, dando que una de las metas del grupo, es realizar una acción positiva dentro del sistema mas adecuado que se logra cuando el grupo ha madurado. Por eso Gibb dice: "Los miembros de un grupo no nacen: se hacen (14)".

Para poder trabajar con grupos es necesario que se suscite la relación con éste a través de una orientación inteligente, un adiestramiento específico y experiencias adecuadas. Sin embargo para poder resolver los problemas dentro de un grupo hay que considerar lo siguiente:

- creación de un ambiente físico que conduzca a resolver los problemas.
- reducción de tensiones interpersonales que surgen en el grupo.
- establecimiento de acuerdos sobre procedimientos que tiendan a resolver problemas.
- libertad del grupo para establecer sus propios objetivos y toma de decisiones. (Esto es aconsejable cuando el grupo está lo suficientemente maduro).
- enseñar habilidades que permitan a los integrantes del grupo tomar decisiones.

La enseñanza en grupo lleva a la auto-actividad, investigación, utilización de materiales, ejercitación, elaboración de conocimientos, etc., es por eso que el trabajo en grupos se incluye como un aspecto moderno de la Escuela Nueva, de ahí que: Angel Diego Márquez diga que el trabajo en grupos constituye un medio de integración comunitaria, un proceso de educación social y educación para la cooperación.

Este análisis que se está realizando muestra que las técnicas -

14) Cirigliano y Villaverde. Dinámica de Grupos y Educación. Ed. el Ateneo. México. pág. 71.

grupales se pueden utilizar en el desarrollo de una metodología del aprendizaje, por eso en el grupo se puede educar. Y también al organizar grupos para la toma de decisiones o resolver problemas se produce un efecto educativo.

Un elemento importante entre la educación y la dinámica de grupos, es el liderazgo y la educación en un sentido moderno persigue un sistema de relaciones humanas con una tendencia de mayor calidad, por eso el liderazgo se puede presentar en todo educando entrenándose en los grupos para esta función. Permitiendo con esto que la dinámica de grupos a través de sus técnicas permita que el individuo sea más maduro e independiente.

Dentro de la dinámica de grupos, hablando propiamente de la tarea educativa, el grupo puede generar aprendizajes, adquirir conocimientos y capacidades deseables o previstas, de ahí la importancia que el educador considere su nuevo rol de guía, estimulando y organizando el aprendizaje, así como el de supervisar la tarea que no sólo realiza él, sino también los miembros del grupo. Otro rol que debe asumir el conductor o guía es el de entrenador en la adquisición de habilidades grupales en sus educandos dependiendo de las técnicas que vaya a emplear, por último un aspecto mas a considerar es que los contenidos previstos que se abordan con técnicas, se extrapolen a experiencias para que éstas sean vividas como tales en el grupo.

Por todo lo antes descrito, se debe contemplar a la educación como una búsqueda de habilidades, siendo importante que los educandos adquieran criterios para la autoevaluación grupal e individual.

2.1.2 QUE SON LAS TECNICAS. -características, clasificación, utilidad, límites.

Como se ha señalado en el apartado anterior, la dinámica de grupos a permitido el establecimiento de normas prácticas que faci

litan y perfeccionan la acción de los grupos. Es por eso, que las técnicas grupales son un importante procedimiento o medio para organizar y desarrollar la actividad del grupo permitiéndole operar como tal, haciéndose necesario conocer y utilizar las técnicas adecuadas cuando se desean obtener insumos de calidad en el trabajo con grupos.

"Las técnicas tendrán siempre el valor que sepan transmitirle las personas que las utilizan. Como cualquier otro método las técnicas de grupo han de ser "vivificadas" por el espíritu --- creador de quien las maneje: su eficacia dependerá en alto grado de su habilidad personal, de su buen sentido y don de la --- oportunidad, de su capacidad creadora e imaginativa para adecu--- cuar en cada caso las normas a las circunstancias y convenien--- cias del momento (el aquí y ahora) (15".

Las técnicas no deben ser consideradas como un fin en sí mismas sino un instrumento para alcanzar la finalidad grupal, beneficiando a los integrantes y al logro del objetivo u objetivos -- del grupo.

Thelen menciona que: "Una técnica no es por sí misma ni buena - ni mala, pero puede ser aplicada eficazmente, indiferentemente o desastrosamente (16".

Para elegir las técnicas hay que tener en cuenta las diversas -- características que las hacen aplicables en los grupos y dependiendo de las circunstancias, esta elección corresponde al conductor del grupo y sólo en caso de que el grupo sea lo suficientemente maduro podrá elegir la técnica, considerando siempre -- los siguientes factores.

15) Ibid. pág. 79

16) Cit. por. Thelen Op. cit. pág. 170, en Cirigliano y Villaverde. Dinámica de Grupos y Educación. México. 1987. pág. 79.

- 1º El objetivo que se persigue; la elección de la técnica debe hacerse una vez que la finalidad este clara y previamente establecida.

En relación con la capacitación que doy, antes que nada me cuestiono que es lo que quiero lograr y para que, además de conocer la temática a abordar para elegir la técnica mas -- adecuada y que me permita cumplir con el objetivo.

- 2º Hay que considerar la madurez y entrenamiento del grupo por variar el grado de complejidad y naturaleza. Se tienen algunas técnicas que son aceptadas facilmente, otras provocan resistencia por ser novedosas, ajenas a costumbres, hábitos adquiridos, etc. Por lo que se sugiere que para los grupos que no estan experimentados en técnicas grupales, se recurra a las mas sencillas y acordes con las costumbres ya que los adultos estan mas predispuestos a reuniones donde asisten escuchando que actuar participando, utilizando para esto técnicas en las que los participantes tengan una mínima participación activa.

Y es por eso que en mi experiencia de capacitación con adultos, las técnicas son elegidas por mí o entre todo el equipo de capacitadoras, respetando los lineamientos metodológicos que nos solicita PRODEI como es el de aplicar técnicas participativas y vivenciales; descuidando en ocasiones este factor tan importante para el éxito de la capacitación.

- 3º El tamaño del grupo por influir en el comportamiento o dinámica de éste. En grupos pequeños de 15 a 20 participantes se establece una interacción mayor, propiciándose más seguridad y confianza que lleva a los integrantes a un espacio de intervención, llegando mas facilmente al consenso a través de técnicas informales y permisivas. En cambio en grupos grandes las características son opuestas a las citadas,

teniendo que dividir en subgrupos o equipos, exigiendo con esto mayor capacidad y experiencia por parte del conductor el cual debe comenzar con técnicas mas formales, que involucren la presencia de expertos o aquellas donde se establezcan subgrupos para después pasar a técnicas menos formales.

En las capacitaciones que realizo se ha procurado el trabajo en equipos, favoreciendo con esto una mejor participación, interacción e intercambio de experiencias en los Coordinadores y Supervisores, concluyendo por lo regular con una plenaria para enriquecer el trabajo.

- 4º El ambiente físico considera las condiciones reales del local, porque algunas de las técnicas requieren de espacios amplios para que actúe un grupo numeroso o se realice el trabajo simultáneo de pequeños grupos; así mismo se necesita conocer el tiempo que demandan varias técnicas a diferencia de otras, por incidir también en el tamaño del grupo. Por otra parte el empleo de materiales auxiliares y la disponibilidad o no de estos recursos repercute en la selección de la técnica.

En mi situación es conveniente verificar que el espacio físico sea acorde a las necesidades de las técnicas que se van a utilizar, sin embargo en ocasiones es imposible por estar sujeto a un presupuesto la realización del evento y aunque la mayoría de las veces el espacio no es el idóneo, tiene uno que trabajar en el asignado, trayendo como consecuencia el mal desarrollo de la técnica. En el caso de los materiales, estos se solicitan con anticipación mediante una lista para saber si va a ser posible contar con ellos y en que cantidad, permitiéndome valorar la posibilidad de aplicar o no la técnica seleccionada y en su defecto realizar un cambio sin perder de vista lo que quiero lograr y si la

temática me lo permite.

52 El medio externo influye en el fracaso o éxito de la técnica, aquí también se incluye el ambiente o clima psicológico, --- siendo recomendable la utilización de técnicas que se asemejen a actividades conocidas o en las que intervienen expertos, por lo que se hace necesario tener en cuenta el tipo de objetivos que se tienen en las primeras reuniones, así como el concepto de enseñanza y aprendizaje, sin olvidar el establecido en la fundamentación: Es decir aprender conocimientos.

62 Considerar las características de los miembros del grupo con quien se va a trabajar, como es: Edad, nivel de escolaridad, interés, expectativas, experiencias, predisposición.

En el caso de la capacitación a Coordinadores de Zona y Supervisores de Módulo, se realiza un perfil de ingreso para tener conocimiento de algunos de estos factores, así mismo - al inicio de la primera sesión se les pregunta sus expectativas, lo que me permite obtener un diagnóstico del grupo, - en cuanto a las experiencias y predisposición las voy observando durante el desarrollo de las sesiones, permitiendo esto en determinado momento tomar alguna estrategia para retomar el interés del grupo o equipos.

72 La capacitación del conductor o guía es importante porque requiere de un estudio analítico de las técnicas, así como del entrenamiento y experiencia en su aplicación, debiendo comenzar por las mas sencillas en su estructura y a la vez semejantes a las técnicas o métodos comunes de la enseñanza para mas adelante poder aplicar técnicas complejas y novedosas. - No hay que olvidar que en el conductor queda la libertad de elegir técnicas que considere mas afin a sus propias aptitudes y posibilidades porque para la aplicación de éstas re---

cesitan de: Creatividad, imaginación, destreza, flexibilidad sin perder de vista el objetivo que se pretende lograr.

En este último apartado, dentro de mi experiencia como ——— pedagoga que realiza capacitaciones, he tenido que utilizar mi creatividad para hacer mas dinámica la técnica elegida.

Cabe mencionar que en el caso de las capacitaciones que realizo, no es factible que los capacitandos elijan las técnicas para — abordar los contenidos, debido a que se tiene que entregar previamente el programa a la UCP para su aprobación, sin embargo — si se diera la posibilidad de que el grupo eligiera las técnicas; considero que a los Coordinadores y Supervisores que es el universo con quien trabajo, les falta ser lo suficientemente maduros para realizar la elección y no perder de vista el objetivo para lo cual se está realizando la capacitación. Inclusive para uno como capacitador, es difícil en ocasiones seleccionar las técnicas, a pesar que se tiene el objetivo bien definido de lo que se pretende y conozco al universo de capacitandos y en — ocasiones el espacio dónde se ha de realizar la capacitación.

"Es importante conocer bien el valor y el mecanismo de las técnicas y actuar con prudencia en los comienzos de su aplicación siguiendo las normas establecidas para el procedimiento. Luego la propia experiencia irá indicando los eventuales cambios que convenga hacer para adaptarla a determinadas situaciones. Por otro lado, se requiere de un buen conocimiento del grupo, sus — miembros, sus intereses, modalidades, necesidades, valores y — objetivos. En la medida que el conductor del grupo se halle — capacitado en todos estos aspectos dependerá también la elección de la técnica"(17).

17) Cit. por. Trow, W. C. Op. cit. pág. 26, en Cirigliano y Villaverde. Dinámica de Grupos y Educación. Ed. Ate-neo, México, pág. 83.

Las diferentes técnicas grupales, pueden ser utilizadas en forma complementaria, integrándose reciprocamente en el desarrollo de una reunión como se describe a continuación:

- En todas las técnicas en que intervienen expertos pueden ser seguidas por otras más participativas.
- Durante el desarrollo de la técnica se puede intercalar otras para esclarecer situaciones, conocer opiniones o -- sugerencias rapidamente o simplemente para dividir al --- grupo en subgrupos.
- El grupo grande se puede dividir en subgrupos para discu-- tir un tema o problema de manera mas detenida y con una participación amplia, permitiendo posteriormente inte---- grarse nuevamente al grupo grande para recibir y discu--- tir los aportes de los sugbrupos, llegando a establecer conclusiones en conjunto.

En el medio escolar, las técnicas grupales deben ser explicadas con claridad y en detalle de lo que se desea realizar en benefi cio de los educandos. Tomando en cuenta que cuando se trabaje con éstas los educandos tienen actitudes, conductas y hábitos - formados y muy arraigados y al mismo tiempo se tiene que reali- zar el análisis propio de la conducta como conductor, es decir las reacciones y actitudes por estar pasando por un cambio en - el comportamiento al igual que los educandos, así que hay que - observar, estudiar, y comprender los mecanismos psicológicos que se utilizan como medio de ajuste o defensa ante esta nueva si-- tuación.

Es conveniente evitar intimidaciones, amenazas porque el clima del grupo es el primer factor para romper los bloques emociona- les y la superación de actitudes defensivas; al igual se debe - aceptar la conducta de los educandos en el grupo aunque sea dig tinta a la que se manifiesta cuando se trabaja individualmente.

Un factor importante para la aplicación de las técnicas, es el

aprendizaje que realiza el educador para convertirse en un --- buen conductor de grupo, por lo que siempre debe tener en cuenta dos aspectos:

El primero conocer los fundamentos teóricos y principios básicos de la dinámica de grupos, así como el valor instrumental - de sus técnicas. Un segundo que consiste en modificar la actitud y conducta profesional por ser el conductor el que ayuda - al grupo a cumplir las funciones internas que le permiten actuar, de ahí que el educador sea el líder formal o institucional, teniendo siempre una actitud democrática para confiar en la capacidad del grupo favoreciendo las discusiones y tomando en cuenta las opiniones del grupo, la responsabilidad que es - compartida; además de dejar en libertad a los integrantes del grupo para trabajar y elegir sus equipos. Lo que conlleva a - una mayor motivación para el trabajo por generar relaciones - más estrechas y cordiales, existiendo con esto mayor comunicación y desarrollo personal en los educandos.

También se debe estimular la comunicación horizontal en todo - el proceso, incluyendo al conductor, el cual intervendrá cuando sea necesario, mostrando siempre seguridad en sí mismo para contagiar al grupo, sin olvidar seguir con el procedimiento de cada técnica grupal que se aplique, inyectando siempre una dosis de iniciativa, ingenio y creatividad.

En el ámbito educativo, las técnicas grupales se pueden aplicar en:

- . Educación primaria, sobre todo en grados superiores ya sea - para el aprendizaje de temas del programa previamente adaptados o para el tratamiento y discusión de problemas a que se enfrentan en esta edad. Con los directivos y educadores, ya sea para reuniones con el personal, cursos de perfeccionamiento, discusión de proyectos, etc.

- En Escuelas Normales, aquí se podría decir que son indispensables por darse en ellas una formación profesional y práctica con fines sociales. Además que se prepara al personal para desempeñar tareas que tienen que ver con las relaciones humanas que se dan en una estructura grupal (maestro-alumno), involucrando educación y formación social del educando que estará a su cargo.
- Educación Superior, para realizar clases más prácticas y resultados beneficiosos en las carreras que forman profesionales de tipo social, como es el caso de humanidades.
- En Educación de Adultos, la discusión en grupo es el método básico de ésta, por abarcar ciclos regulares de alfabetización y enseñanza elemental a cargo de maestros; también se aplica en cursos de capacitación profesional a cargo de instructores y profesores.

Siendo precisamente mi caso, por capacitar a Coordinadores de Zona y Supervisores de Módulo para que cuenten con los elementos Técnico-Pedagógicos, Técnico-Operativos, Habilidades, Destrezas y Actitudes pertinentes para abordar los contenidos del Programa de Educación Inicial que requieren para su trabajo en comunidad con los promotores educativos.

- Escuela para Padres, éstas se encuentran dentro del marco de la educación de adultos y poseen características que las hacen adecuadas para el uso de técnicas grupales debido al tipo de educandos, la naturaleza de los temas y problemas que se desarrollan; además por ser organizaciones nuevas su estructura permite adaptar la pedagogía moderna tanto en técnicas como en la dinámica de grupos.
- Cursos de perfeccionamiento, estos son impartidos por lo general a profesionales y en su gran mayoría han tenido una ag

tiva aplicación con las técnicas grupales más que en otros - casos. Aquí el grupo permite aprender no sólo del profesor, sino también de las experiencias y capacidades de los participantes.

Parte de esto también lo realizo en mis capacitaciones con - los Coordinadores y Supervisores, por ser uno de los objetivos de la metodología utilizada para la planeación de la capacitación y por ende estas figuras operativas ya han tenido experiencia al respecto

- . Instituciones Militares.
- . Departamentos de Capacitación a empresas.
- . Institutos de relaciones humanas y formación de ejecutivos, entre otras. (18)

Una vez analizadas las características generales de las técnicas, corresponde el turno a la clasificación, utilidad y límites de cada una de las técnicas que más adelante se describen.

Esta presentación se hace necesaria porque muchas de ellas son susceptibles de ser utilizadas en mi ámbito de intervención - profesional como pedagoga-capacitadora.

Empezaré por mencionar que las técnicas se clasifican en:

- Las que intervienen expertos.
- Dónde interviene activamente el grupo.
- Técnicas sociométricas de educación. (19)

18) Vid. Cirigliano y Villaverde. Dinámica de Grupos y Educación. Ed. El Ateneo. México, 1987.

19) Ibidem.

Dentro de las que intervienen expertos se tiene: Simposio; Mesa Redonda; Diálogo o Debate Público; Entrevista o Consulta Pública; Entrevista Colectiva.

En las que interviene activamente el grupo estan: Debate Dirigido o Discusión Guiada; Pequeño Grupo de Discusión; Phillips 66; Cuchicheo; Foro; Clínica del Rumor; Comisión; Seminario; - Discusión de Gabienete; Torbellino de Ideas; Proyectos de Visión Futura; Proceso Incidente; Estudio de Casos; Role-Playing (desempeño de roles); Team-Teaching (enseñando en grupo).

En el área de las Técnicas Sociométricas de Educación estan: - Sociograma; Psicogrupo o Sociogrupo.

Ya nombrada la clasificación, pasaré a mencionar las características, utilidad y límites de cada una de las técnicas.

- En las que intervienen expertos:

CARACTERISTICAS	UTILIDAD	LIMITES
SIMPOSIO.- Es un equipo de expertos que desarrolla diferentes aspectos de un tema o problemáticas en forma sucesiva ante el grupo. Es una técnica formal donde los integrantes exponen individualmente durante 15 o 20' y como cada uno ofrece un aspecto par-	Obtener información ordenada sobre diversos aspectos de un tema, ya que no se definen posiciones.	Casi no hay interacción. Se requiere de expertos en el tema. Se aplica a temas no curriculares de interés.

ticular del tema - se logra profundidad en éste.

MESA REDONDA.- Es un equipo de 3 a 6 integrantes expertos o buenos conocedores de la materia, poseen habilidad para exponer y detectar con argumentos sólidos su posición.

El tiempo de aplicación es de 50' - como máximo para - permitir preguntas formuladas por el auditorio; cada expositor no debe excederse de 10'.

Es una técnica formal.

PANEL.- Se reúne un equipo de 4 a 6 integrantes que dialogan, conversan entre sí el tema propuesto desde su particular punto de vista y especialización. Es una técnica in-

Se aplica cuando se desea dar a conocer puntos de vista divergentes o contradictorios de un mismo tema, evitando enfoques parciales. En la escuela puede aplicarse en los temas del programa. También sirve para esclarecer y ampliar la visión de los estudiantes en cuestiones de controversia.

Se requiere de expertos o conocedores en la materia.

El coordinador debe tener agilidad mental, capacidad de síntesis.

Se controla el tiempo de intervención del expositor.

Que el auditorio obtenga una visión mas o menos completa del tema. En la escuela se pueden tratar varios temas, ya sea del programa de estudios o interés general de los educan-

Los interlocutores - deben tener facilidad de palabra, claridad de exposición, serenidad, ingenio y ser ameno.

En la escuela es importante que los alumnos posean experiencia de trabajo -

formal, espontánea y dinámica pudiéndose generar en un segundo momento un Foro.

Tiempo de aplicación 60' aproximadamente.

DIALOGO O DEBATE - PUBLICO.- Es una intercomunicación directa entre dos personas que conversan ante un auditorio sobre un tema o problema conocido.

Técnica sencilla y de fácil realización, pero con dialoguistas conocedores.

Tiempo de aplicación 30'. Se puede vincular con un Foro, Phillips 66.

ENTREVISTA O CONSULTA PUBLICA.- Es un interrogatorio ante el grupo por un integrante a un experto o especialista o persona ca-

dos.

Permite obtener datos de dos fuentes a la vez, hace reflexionar a los espectadores y se obtiene información, actualización o puntos de vista significativos o importantes.

Permite obtener información, opinión actualización de temas y se puede considerar útil para la enseñanza y aprendizaje.

en grupos.

Se requiere de dialoguistas capaces de mantener un diálogo vivo o interesantes, además de ser conocedores del tema a tratar.

No se puede dar un libre interrogatorio.

Las preguntas del interrogador deben corresponder con el nivel del grupo pa-

pacitada en un tema o actividad.

Tiempo de aplicación 40 a 60', se puede vincular una vez terminada con un Foro o introducir a un grupo de discusión.

ENTREVISTA COLECTIVA. Es un grupo de 2 a 5 interrogados elegidos por los miembros del grupo para interrogar a un experto ante un auditorio, sobre un tema de interés previamente establecido.

Tiempo de aplicación 40 a 60', puede ser seguida de un Foro.

- Dónde interviene activamente el grupo.

En la escuela puede ser aplicada para abarcar algunos puntos del programa.

Obtener información, conocimientos, opiniones, relatos, experiencias, etc. Amplia el campo de referencia.

ra que se pueda aprovechar el contenido de la respuesta.

Sólo intervienen unos cuantos miembros del grupo. Se debe tener una guía previa de preguntas. Se requiere de una reunión previa con el experto.

CARACTERISTICAS

UTILIDAD

LIMITES

DEBATE DIRIGIDO. Un grupo reducido trata un tema en discusión informal con ayuda de un con

Propicia una participación activa en el intercambio y elaboración de ideas e información

No se puede utilizar preguntas que lleven a respuestas fijas. Se hacen subgrupos

ductor que es guía e interrogador. Es una técnica de aprendizaje.

No. de integrantes 12 o 13 y en caso de grupos mayores se hacen subgrupos.

Tiempo de aplicación 45 a 60', discutiendo 15' considerando subpreguntas.

Se pueden utilizar apoyos audiovisuales.

PEQUEÑO GRUPO DE DISCUSION.- Un grupo entre 5 y 20 integrantes se reúnen para intercambiar ideas sobre un tema de manera informal.

PHILLIPS 66.- 6 personas discuten un tema durante 6' llegando a una conclusión; es útil en grupos

múltiple que conducen al grupo hacia ideas concretas y valiosas.

En la escuela se presta para el aprendizaje de contenidos generales y temas propios del programa. También estimula el razonamiento, la capacidad de análisis crítico, el trabajo colectivo, la cooperación y la tolerancia.

Permite desarrollar la capacidad de conducción de todos los miembros por lo que el cargo debe ser rotativo.

Permite la participación activa y libre.

Permite la participación activa de todos los miembros de un grupo. Desarrolla la capacidad de síntesis y

que deben entrenar a los subdirectores o conductores.

El tema debe ser cuestionable y las preguntas deben seguir un orden lógico.

Se debe estimular la participación de todos los integrantes y tener un tema previsto de interés grupal.

No es técnica de aprendizaje, no enseña conocimientos.

grandes de más de 20 personas.

Su procedimiento es flexible.

La participación de cada integrante es - de 1', discutiendo - brevemente las ideas expuestas y son anotadas por un secretario.

Se pueden formar subgrupos de 4 o 5 miembros cuando el grupo no es muy numeroso.

Se puede ampliar el tiempo de discusión.

y concentración, estimula el sentido - de responsabilidad. Se puede utilizar - después de una actividad observada como medio de evaluación.

CUCHICEO (diálogo sí multáneo).- Un grupo se divide en parejas que discuten o dialogan un tema en voz - baja durante 2 o 3'. Trabaja todo el grupo simultáneamente. No requiere preparación.

En grupos grandes o pequeños, permite - la reflexión en los educandos, comparten información, desarrollan la capacidad de síntesis. Es factible de aplicarse después de -- una actividad presentada al grupo como conferencia, película, con el fin de conocer puntos de vista, opiniones, aprovechamiento.

En grupos grandes - puede existir interacciones sobre las demás parejas que dialogan.

FORO.- El grupo en su totalidad discute informalmente un tema, hecho o problema.

Lo conduce un coordinador y la conclusión puede ser una mesa redonda, simposio, panel, Role-Playing, etc.

Permite la libre expresión de ideas y opiniones de todos los miembros del grupo.

Se incrementa la información de los participantes a través de apartados múltiples.

Se utiliza para debatir un tema o cuestión determinada sin actividades previas.

Existe tiempo limitado para cada expositor.

Se debe controlar la participación espontánea, ya que en un grupo heterogéneo pueden aparecer expositores distractores.

Se aconseja se aplique que con grupos que posean experiencia con otras técnicas más formales, como Mesa Redonda, Panel, Simposio.

En grupos numerosos se dificulta la audición clara.

El tema se da a conocer con anticipación a los participantes.

CLINICA DEL RUMOR.- Es una experiencia de grupo que consiste en demostrar vivencialmente algunos aspectos de la creación de un rumor a través de sucesivas versiones. Puede ser aplicada

Enseña al grupo a prevenirse de informaciones distorsionadas o erróneas que deterioran las relaciones humanas.

Aplicada en instituciones es útil y efectiva.

No se puede aplicar como técnica de aprendizaje.

con un estímulo verbal o gráfico.

Ayuda a mejorar las relaciones interpersonales.

COMISION.- Es un grupo reducido de 3 a 5 integrantes que representan a un grupo grande y discute un tema o problema específico para luego presentar conclusiones al grupo grande.

Debatir un tema, proyecto o problema con objeto de llevar las conclusiones o sugerencias al grupo que los eligió.

Se puede utilizar de manera permanente para ocuparse y proponer decisiones acerca de cuestiones específicas.

El grupo elegido se reúne fuera del grupo general con horarios según les convenga.

No participa todo el grupo.

Los integrantes deben tener buenas relaciones humanas.

SEMINARIO.- Es un grupo reducido que investiga o estudia intensivamente un tema en sesiones planificadas recurriendo a fuentes originales de información.

Se integra de 5 a 12 participantes. Una clase se subdivide en pequeños grupos. Los integrantes tienen intereses comunes en cuanto al tema.

Se utiliza como grupo de aprendizaje activo, por buscar información, además se confrontan puntos de vista, se analizan datos e informaciones profundamente, hasta llegar a formular conclusiones.

Se debe contar con una bibliografía variada y en cantidad suficiente.

Sólo puede participar un número limitado, aunque se divide en subgrupos.

No se da la interacción grupal.

Exige la investigación o búsqueda de fuentes.

El desarrollo de tareas son planificadas por los miembros en la primera sesión del grupo. Los resultados son responsabilidad de todo el grupo. Se puede trabajar durante varios días. Las sesiones suelen durar de 2 a 3 hrs.

DISCUSION DE GABINETE.— Un grupo reducido de participantes capacitados, discute un problema importante hasta llegar a la mejor solución o acuerdo para una decisión. Intervienen a lo máximo 20 personas con jerarquías o status semejantes. El tiempo depende de las dificultades que presente el tema, del acuerdo o desacuerdo de los participantes. y pueden ser varias horas o sesiones.

Se puede aplicar cuando existe un problema muy especial de particular resonancia y de la solución dependerá la buena marcha del grupo.

Se puede utilizar como entrenamiento para una toma de decisiones y desenvolvimiento de un alto sentido de responsabilidad.

Se utiliza sólo para temas de resonancia especial.

Se utiliza también en el terreno educativo para procesos de aprendizaje.

SERVICIO ESTADO ----

MAYOR.- Un pequeño grupo asesora a uno de los integrantes, el cual como responsable debe tomar una decisión final. Participan de 5 a más personas.

Todos los participantes aceptan convencidos que la decisión la tome uno solo.

En grupos numerosos puede dividirse en subgrupos de 6 a 8 integrantes.

Se puede dejar tiempo para la resolución.

TECNICA DE RIESGO.-

El grupo tiene por objeto reducir o eliminar ciertos riesgos o temores mediante la libre manifestación de los mismos ante una nueva situación, discutiendo la realidad de los mismos. En grupos de 30 a 40 integrantes da buenos resultados.

Entrena para la toma de decisiones.

En educación actual como técnica de aprendizaje para la adquisición de criterios para decidir y capacidad para realizar un estudio apreciativo, según los requerimientos o exigencias.

Desarrolla la responsabilidad individual y de grupo.

Reducir o eliminar temores en el ámbito de las relaciones humanas.

Para que todos los integrantes tomen decisiones, se debe rotar el papel de director o responsable de la toma de decisión.

Debe existir buenas relaciones humanas e interacción para que uno solo de la toma de decisión.

No se debe aplicar en grupos muy numerosos para facilitar la participación.

No es técnica de aprendizaje.

TORBELLINO DE IDEAS

Los miembros de un grupo reducido, exponen con mayor libertad un tema o problema para producir ideas originales o soluciones nuevas.

Se exponen puntos de vista sin restricciones.

Es una técnica informal, deja la crítica de lado.

Acepta la libre asociación de ideas.

Desarrolla y ejercita la imaginación creadora, es decir establece nuevas relaciones entre hechos para integrarlos de manera distinta.

También desarrolla la capacidad para elaborar ideas originales, estimula el ingenio, promueve la búsqueda de soluciones distintas más eficaces que las tradicionales, ayuda a superar el conformismo, la rutina, la indiferencia.

Permite encontrar nuevas posibilidades en cualquier campo, enseñando que los problemas y situaciones tienen varias soluciones.

Impulsa la autonomía.

Se requiere de participantes maduros con experiencia en grupos.

Hay que conocer el problema a trabajar.

Es conveniente ensayar su aplicación para obtener resultados.

Se necesita continuidad de ideas para hallar soluciones adecuadas.

PROYECTOS DE VISION FUTURA.- Los miembros de un pequeño

Estimula la producción de las ideas nuevas, además bus

Se requiere de un ambiente físico silencioso y confortable.

grupo deben ingeniar se la elaboración de un proyecto referido a una hipotética o fantasiosa situación del futuro.

El conductor del grupo propone el tipo de proyecto que se desea elaborar.

En grupos numerosos pueden hacer subgrupos de 4 a 5 integrantes que trabajen simultáneamente. No se maneja tiempo para la elaboración del proyecto.

PROCESO INCIDENTE.- Un grupo analiza a fondo un problema o incidente real o supuesto, tratando de llegar a la mejor conclusión con respecto al mismo en forma escueta y objetiva.

Es adecuada para grupos de 15 a 20 personas en ningún caso menos de 10. Tiempo de aplicación 120' con tiempo

para el desarrollo de la imaginación creadora.

Prepara para nuevos enfoques que respondan al cambio tecnológico y social de la época. Se enfoca más a la educación de adultos por requerir capacidad y experiencia.

Proporciona a los participantes de desarrollar sus habilidades por medio de la práctica en toma de decisiones simuladas. Desarrolla la madurez individual y grupal.

En educación de adultos se obtienen enfoques más ricos y variados a partir de la experiencia o situación

Se debe contar con tiempo adecuado a la naturaleza del proyecto.

Se requiere de ingenio y creatividad por parte del participante.

Debe estar de acuerdo con las posibilidades del grupo: capacidad, preparación, especialidad, etc.

Es una técnica muy extensa por lo que se debe contar con tiempo para aplicarla.

pos parciales para su desarrollo.

Por su estructura es mas adecuada para la educación superior o con adultos por contar con experiencia de vida y capacidad para situaciones conflictivas.

ESTUDIO DE CASOS.-

Un grupo estudia analítica y exhaustivamente un caso mediante una amplia explicación y detallada situación con todas sus implicaciones.

Cada integrante puede aportar una solución diferente de acuerdo con sus conocimientos, experiencias y motivaciones.

El conductor selecciona el caso para ser estudiado tomando en cuenta los objetivos que se desean alcanzar, nivel de experien-

ción cultural de los miembros del grupo.

Se puede utilizar en procesos de capacitación para adultos.

Permite entrenar a los integrantes de un grupo en la discusión guiada, conducción de un grupo, análisis de situaciones y hechos.

Desarrolla la flexibilidad de razonamiento, mostrando que puede haber soluciones, ayuda a observar su trabajo con perspectiva y profundidad.

Es útil en la formación profesional de cualquier tipo, por permitir ejercitar el estudio de situaciones ejemplificadas que se presentan en la vida pro-

El caso para ser establecido debe conocerlo y dominarlo el conductor con todos sus detalles.

La complejidad del caso marca el tiempo de duración.

cia de los participantes, tiempo que se dispone.

Se puede preparar un cuestionario para facilitar el análisis.

Los casos pueden ser de la vida real, ficticios o del acontecer histórico. El tiempo de aplicación depende del caso.

ROLE=PLAYING (desempeño de roles).-- Dos o más personas representan una situación de la vida real asumiendo los roles del caso.

Todo el grupo participa aunque sólo sean unos cuantos los que hacen la representación; actuando los demás como observadores.

Los actores transmiten al grupo la sensación de estar viviendo el hecho como si fuera real.

La representación es libre y espontánea.

fesional.

Permite la discusión del problema con conocimiento directo generalizando.

En la escuela puede ayudar a comprender mejores situaciones como: disciplina, exámenes, etc.

Se requiere de un director con experiencia para conducir al grupo y motivarlo.

Se aconseja la realización en grupos que posean madurez porque se requieren de ciertas habilidades.

También se debe contar con un lugar adecuado para su realización.

No hay tiempo específico para su ejecución, se puede -- suspender cuando se considere pertinente, es decir significativa.

TEAM-TEZCHING (enseñando en grupo). -- Es un ensayo que mejora la calidad de la enseñanza. Donde el equipo de trabajo, educandos y educador realizan situaciones y procesos que estudia la dinámica de grupos. Es un grupo o equipo identificable.

Aprovechar en la enseñanza la influencia de la participación de los alumnos en una comunidad de aprendizaje. Proporciona la percepción del significado global de los estudios y la interrelación de los mismos, a través del cruce interdisciplinario.

En grupos grandes permite variar las técnicas de enseñanza como: debates, medios audiovisuales, etc.

No es una técnica grupal, es un trabajo en equipo. Es una experiencia nueva en proceso y se considera como un sistema didáctico.

- Técnicas Sociométricas de educación:

CARACTERISTICAS	UTILIDAD	LIMITES.
Permiten conocer -- concretamente, experimentalmente y emi	Facilita el conocimiento de la estructura interna de los	No es técnica de -- enseñanza.

nentemente cuantitativa la estructura espontánea, informal de los grupos utilizando el Sosiograma o Test Sociométrico, que permite determinar el grado de aceptación de los individuos en un grupo.

grupos, permitiendo el mejoramiento de las relaciones colectivas y orientación individual del educando.

El conjunto de técnicas antes expuesto, es susceptible de ser utilizado en mi campo de intervención como capacitadora, por permitir abordar los contenidos bajo una concepción de educación moderna en la que el proceso enseñanza-aprendizaje, se da compartido, siendo acorde con la metodología solicitada por el PRODEI.

2.2 LA CAPACITACION CONCEBIDA COMO UN PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE. (Análisis de mi experiencia).

El análisis de mi experiencia se centra en la Capacitación Permanente, con el Programa de la 3a. Reunión Trimestral que corresponde a evaluación, el cual describí en el capítulo anterior.

Dentro de este proceso de capacitación, la evaluación es considerada como un espacio de análisis, reflexión donde los participantes reconocieron las limitantes, logros y avances, así como el poder plantear estrategias y alternativas que mejoren la calidad de la operatividad del programa para el siguiente ciclo, utilizando como marco de referencia la Metodología del Programa de Educación Inicial de la Modalidad No Escolarizada.

Se puede decir, que bajo este tenor la evaluación es considerada dentro del marco de la Pedagogía Moderna por estar inserta en el campo del aprendizaje grupal y como parte importante del proceso de capacitación; de ahí que los insumos obtenidos durante este proceso sirvieran para seleccionar las acciones que se emplearon para asignar contenidos en la siguiente capacitación en su modalidad de actualización.

Cuando revicé el Marco Referencial de las técnicas, pude encontrar que estaba respetando uno de los principios de la concepción de educación moderna, como es: Recuperar las experiencias adquiridas por los Supervisores de Módulo y Coordinadores de Zona a lo largo del ciclo operativo y verificar si está, aunada a las capacitaciones proporcionadas les permitió adquirir la capacidad para actuar, así como resolver problemas.

El hecho de haber utilizado un cuestionario previo, no invalidó en absoluto las técnicas aplicadas, ya que existe en alguna de ellas la posibilidad de utilizarlo. También se les permitió la interacción con otros compañeros de grupo para enriquecer su experiencia y llegar a formular conclusiones teniendo así, la oportunidad de participar por la propia dinámica del grupo, intentando por ellos mismos dar o no soluciones acertadas probando al mismo tiempo su capacidad para la resolución de problemas; y el rol que desempeñé en esta ocasión fue conductor del grupo.

En la segunda experiencia de evaluación (marzo) de la que también hago mención, se dio bajo las mismas características y concepción, sin embargo los insumos obtenidos fueron de menor calidad, esto lo puedo atribuir al desconocimiento del objetivo por parte de todas las capacitadoras al momento de seleccionar las técnicas, ya que una de las características que siempre se debe tener presente es que la selección se realice

una vez, que la finalidad de lo que se quiere obtener este -- bien clara y establecida. Esto no sucedió en la experiencia de Diciembre (evaluación) y Febrero (actualización) ya que -- aquí nadie mas intervino para la selección de las técnicas y tenía bien preciso el objetivo a lograr, sin embargo influyeron otros factores para no tener insumos de mayor calidad.

En todas estas experiencias considero que al grupo le falta -- todavía madurez y entrenamiento para el trabajo con técnicas grupales, donde la interacción y participación de los integrantes se pueda dar efectivamente generándose la reflexión e intercambio de experiencias y análisis al momento de ir recuperando éstas, dejando en ellos el eje de la actividad y responsabilidad de ejecución.

Otro factor importante que repercutió fue el tiempo para la -- aplicación de las técnicas en este proceso, que si bien la metodología de éstas dice que se debe evitar intimidaciones, -- amenazas en los grupos, en estas capacitaciones hubo la necesidad de presionarlos con el tiempo ya que se les apresuraba diciéndoles que se quedarían sin receso o saldríamos a comer más tarde o nos quedaríamos más noche para recuperar el tiempo, de ahí que esta presión sí afectara en el desarrollo de -- las técnicas y por consiguiente en los insumos. Esto no se -- debió a que no se considerara el tiempo para elegir las técnicas, lo que sucedió es que sólo conté con 16:00 Hrs. para desarrollar el proceso de evaluación y 2:00 Hrs. cuando apliqué la técnica en la actualización. Y aunado a que algunos momentos de la metodología del programa requieren de un análisis más profundo al momento de recuperar la experiencia, destine entre una hora y media y dos horas a la aplicación de cada técnica elegida para evaluar los nueve momentos metodológicos por lo que al momento de ir desarrollando las actividades me di cuenta que el tiempo asignado era insuficiente.

El ambiente físico, considero que no fue muy adecuado para este tipo de metodología así tengo que en la experiencia de Diciembre se me proporcionó una "suite" para trabajar con 26 participantes, donde no teníamos espacio para mover las sillas y mesas, existía interferencia al trabajar en pequeños grupos, no contábamos con ventilación adecuada lo que ocasionó sueño entre los integrantes del grupo; además se me dificultó la aplicación de algunas técnicas como fue el caso de "Discusión en Pequeños Grupos", "Noticiero Popular", "Tiro al Blanco", "Qué Digo", por lo pequeño del espacio y no poder separar a los equipos o pequeños grupos suficientemente para que discutieran y en el "Tiro al Blanco", no conté con el espacio suficiente para colocar los blancos y quedaran a la vista de todos los participantes por la forma del aula (suite) y la colocación que tenían las mesas y sillas en forma de herradura. Aunque solicité otro tipo de mesas (mas angostas y no para banquetes) para permitir un desplazamiento tanto del mobiliario como de los participantes no fue posible, repercutiendo todo esto en el comportamiento del grupo y por consiguiente en los resultados que arrojaron las técnicas.

En cambio en la experiencia de Marzo el espacio asignado fue mas amplio por ser un salón donde se realizan eventos, sin embargo las mesas al igual que las anteriores fueron para banquetes no siendo fáciles de mover; pero se trabajaron mejor las técnicas donde se requería formar grupos pequeños y aunque estaban colocadas en forma de herradura, ésta era más grande para el número de participantes con que se trabajó, 24 en el primer bloque de tres días y 16 en el segundo bloque de otros tres días.

Aquí también me enfrenté nuevamente al problema de la ventilación que aunque se contaba con aire acondicionado, éste no estaba regulado, de ahí que enfriaba demasiado el salón por lo que se tenía que apagar y después se encerraba el calor teniendo

dose que enceder, afectando esto el desarrollo de las técnicas.

Todos estos aspectos me llevan a reflexionar y analizar que -- tanto influyó mi conducta como conductor al aplicar las técnicas, ya que fue hasta que llegué al área de capacitación cuando verdaderamente empecé a aplicar técnicas grupales por no -- haberme visto en la necesidad de utilizarlas, así que considero que me falta más entrenamiento y experiencia en su aplicación, porque aunque conocía algunas de éstas, necesitaba abordar más técnicamente en ellas y la revisión que efectue me dio una visión mas amplia para elegir las, aplicarlas y vincularlas sin temor a saber si eran apropiadas o no para los procesos de capacitación sean estos de actualización o permanentes.

Con esto puedo decir que llámense las técnicas vivenciales, -- participativas o grupales se está haciendo referencia a aquellas donde interviene activamente el grupo.

A las técnicas grupales también se les conoce como:

Vivenciales.- Porque los contenidos se deben traspasar a experiencias que pueden ser vividas como tales ante el grupo.

Participativas.- Porque deben tener todos los integrantes la oportunidad de actuar y desarrollar sus capacidades.

Grupales.- Por organizar y desarrollar la actividad del grupo.

En cambio las técnicas didácticas son el recurso del que se vale el docente para cubrir sus objetivos y orientar el aprendizaje. (20)

20) Vid. G. Nerici, Imideo. Metodología de la Enseñanza. Ed. - Kapeluz Mexicana. 1990.

Otro aspecto que se debe mencionar y me quedó claro es que el hecho de que las técnicas tengan otro nombre para identificarse, sea este asignado por uno como en las técnicas "Qué Digo", "Manzanitas Verdes" o las del manual consultado (Técnicas Participativas para la Educación Popular) donde se les denomina - "Tiro al Blanco", "Jurado 13", "La Piñata", "La Carta" se debe a la creatividad, imaginación, destreza que tiene el conductor y flexibilidad de las mismas al momento de elegir las y aplicarlas. De ahí que en el manual aparecen con ese nombre para darlas a conocer y en la medida de los objetivos a perseguir, éstas se pueden utilizar como tal o modificarse como sucedió en las técnicas a las que les asigne nombre.

Todas estas técnicas tienen su referencia en las Técnicas de Grupo aplicables en educación que menciona Cirigliano y Villa verde en su libro "Dinámica de Grupos y Educación" al igual - que Gibb en su "Manual de Dinámica de Grupos".

En cuanto al análisis de cada una de las técnicas seleccionadas puede decir lo siguiente:

La técnica "Papelógrafo" como aparece enunciada, corresponde a una variante de la "Discusión en Pequeños Grupos" y en el manual consultado Técnicas Participativas para la Educación Popular, considero que se les denominó así por utilizar pliegos de papel bond y marcadores para las conclusiones o reflexiones a las que llega el grupo.

"Noticiero Popular" es una variante de "Phillips 66", la cual consiste que los participantes en vez de comentar primeramente en el subgrupo, escriben un cable periodístico que después leen y comentan, elaborando una conclusión, es decir un noticiero que se lee ante todo el grupo; una vez realizado esto se integran nuevamente al subgrupo y con la información recuperada elaboran una editorial que en "Phillips 66" es un resumen final.

Sin embargo esta variable implica más tiempo y aunque dentro del marco metodológico de las técnicas esta permitido dar más tiempo por el procedimiento que implica una lectura tanto del cable como del noticiario y editorial, siempre se debe tomar en cuenta el tiempo con que se dispone para no presionar al grupo y se obtengan los resultados deseados, además esta permitida la participación de todos los integrantes del grupo. - El hecho de haber utilizado un cuestionario previo como apoyo, no invalidó la técnica, porque en vez de formular oralmente las cuestiones a discutir y comentar, se retoman del cuestionario

"Tiro al Blanco", de acuerdo con el manual citado párrafos -- atrás y una vez analizadas las características de las técnicas, se puede decir que es una forma más participativa y creativa del "Pequeño Grupo de Discusión", en esta ocasión al momento de aplicarla no se trabajó de forma grupal por el hecho que los participantes individualmente sistematizaron las respuestas del cuestionario, sin dar opción a discutir en pequeños grupos su experiencia, de ahí que cuando analicé y sistematice la información obtenida me di cuenta que las respuestas no eran cualitativas en aquellas donde se requería de un análisis y la forma en que se aplicó la técnica no permitió que se diera este espacio por que solo se dedicaron a transcribir la información; trayendo consigo que los insumos no fueran los esperados.

Después de este análisis considero que la técnica estuvo mal aplicada y si se hubiera seguido el procedimiento de trabajo grupal referente a la discusión en pequeños grupos, los resultados tal vez habrían variado.

"La Piñata", aunque se hizo mención en el programa se utilizó para dar más dinamismo al grupo en el momento de formar los equipos "Pequeños Grupos de Discusión", conformados de 4 y 5

integrantes. Esta técnica tiene una variación, de como se -- menciona en el libro de Dinámica de Grupos y Educación, por utilizar el cuestionario previo que sirvió de guía para no sa-- lir del tema, además no fue solo un pequeño grupo de discu-- ción, sino se formaron seis, nombrando en cada uno de estos un coordinador sin rotar el cargo. Puedo decir que esta va-- riación de la técnica sí me dio resultado.

"Qué Digo", la creación de esta técnica surgió al momento que revise el Manual de Técnicas Participativas para la Educación Popular trabajada en un tablero como si se fuera a jugar ma-- ratón, en cambio la técnica como se diseñó y trabajó, fue en un tablero con cuatro números en el que se colocan las tarje-- tas con las preguntas previas y las respuestas "Si" , "No" , - "respuesta explicada", "sin responder". Para mí esta técnica es una variación del "Phillips 66" pero abordada de una mane-- ra más dinámica, sin embargo admito que se tuvieron varios -- errores al momento de aplicarla debido a la estructura de las preguntas por querer incluir otros aspectos del cuestionario que no se habían contemplado en éstas y era necesario que se retomaran para ampliar la información a pesar que al momento de dar las indicaciones se les dijo que explicaran el porque y no lo hicieron, concretándose a contestar "Si" o "No", --- error que considero de mi parte por no formular preguntas que orillaran a respuestas explicadas que permitieran el análisis, reflexión e intercambio de experiencias. Y si a esto le au-- mento el escaso tiempo con que contaba para aplicar ésta, así como la actitud de los participantes por terminar más rápido, condujo a que la técnica fracasara obteniendo resultados par-- ciales.

"La Carta", puedo decir que es una modalidad del "Estudio de Casos", por proporcionar a cada participante el caso de Su-- pervisión y Asesoría a través del cuerpo de la carta que se les distribuyó para su análisis y una vez que terminaron és--

ta, le dieron lectura ante todo el grupo para que conocieran sus experiencias al respecto, abriendo un espacio en el que se intercambiaron puntos de vista; yo lo mencioné como comentarios, objetivo que no logré totalmente porque al finalizar no se dieron buenas conclusiones a pesar de la recapitula----ción efectuada en el espacio. Tal vez lo que faltó fue más - manejo de la técnica para propiciar la participación grupal.

La técnica "Rompecabezas" utilizada en la capacitación de Febrero, puedo decir que es un medio que utilicé para que los - integrantes de los 4 subgrupos discutieran entre sí, de a----cuerdo a su experiencia de como debían elaborar el Plan de -- Acción que se les proporcionó con las piezas del rompecabe----zas que era el contenido que tuvieron que armar y que después en plenaria se analizaron los aciertos y errores de cada sub-grupo, dando una orientación en el caso que existiera error o duda; de ahí podría decir que la utilidad que di al rompecabezas es una variante de "Estudio de Casos" que posteriormente vinculé para apoyar la exposición del tema.

Esta técnica implantada por mí, me permitió lograr el objetivo aunque he de admitir que se requiere de más tiempo para su aplicación y se alcancen a incorporar todas las actividades - que la secundan, además de lograr el cierre a través del producto de trabajo solicitado.

Con respecto a la experiencia de Marzo, menciono que surgie--ron problemáticas en la aplicación de las técnicas, conside--rando que algunas de ellas fue desde el momento de elegirlas y preparar el material que se requería.

"Manzanitas Verdes", técnica creada por el equipo de capacita--ción, un factor que influyó para el fracaso de la técnica con--sistió en la redacción de las acciones o cuestionamientos que se planteaban por ser el lenguaje utilizado un poco elevado -

para el perfil del personal con quien se estaba trabajando, a pesar de contar con experiencia en el Programa de Educación - Inicial y haber recibido capacitaciones que les permite actualizarse. Con esta técnica se pretendía una "Discusión en Pequeños Grupos", que no se pudo concretar y lo atribuyo a la - falta de madurez del grupo para trabajar con técnicas más --- creativas para favorecer el dinamismo y participación grupal.

La técnica "Qué Sabemos", para mí es es una variante el "Phillips 66) pero más dinámica por el hecho de haber proporcionado un tablero, un dado y cinco tarjetas con los cuestionamientos a discutir, permitiendo en esta forma que todos los integrantes del subgrupo o equipo participaran al momento de responder las tarjetas que les tocó y que posteriormente las dieron a conocer a todo el grupo a través de la lectura, abriendo un paréntesis para ampliar e intercambiar comentarios.

Esta técnica al igual que la anterior no se desarrolló adecuadamente debido a que el contenido de las tarjetas no fue - comprendido por los participantes, creando confusión al momento de leerlas, ya que la forma en que se redactaron era para propiciar un análisis y reflexión antes de responder; esto no se debió tal vez a la falta de experiencia por parte de los - participantes para este tipo de preguntas.

Se requiere de más entrenamiento a los Coordinadores de Zona y Supervisores de Módulo en este tipo de preguntas, empezando con un lenguaje mas sencillo y claro (no técnico).

"La Historieta", es una variante de "Estudio de Casos" y aunque ésta se comienza elaborándose en forma individual recuperando la experiencia del participante, una vez concluida se - reúnen en equipos para darla a conocer, desprendiéndose de --- ahí el intercambio de ideas, opiniones, analizando y discutiendo. Una vez agotada la discusión del caso, elaboraron ---

una nueva historieta por equipos mencionando las partes más significativas de su experiencia.

En esta técnica el error cometido es no haber dejado bien precisa la indicación de lo que se pretendía porque no se estaba solicitando una descripción del momento Metodológico, sino una historieta de acuerdo a su experiencia en comunidad de como se había efectuado la Capacitación de los Agentes Operativos a su cargo, con sus dificultades, logros, etc.; otro aspecto fue el suponer que todos los integrantes sabían lo que era una historieta y aunque se les pregunto si sabían como se elaboraba, tal vez por pena o temor a ser criticados no lo expresaron, situación que se pudo corroborar al momento de estar observando la elaboración de éstas. De ahí que la técnica fracasara y mi objetivo no fuera cubierto.

"Jurado 13", variante del "Role-Playing" o "Desempeño de Roles y educación conocida como escenificación o dramatización. Durante el desarrollo de esta técnica puedo decir que al grupo le falta madurez al momento de desarrollarla, pues si bien se permite cierta expresión humorística no se debe caer en el exceso "chacoteo" como sucedió. Y en el caso del subgrupo integrado por la zona que no escenificó lo solicitado, se pudo deber a la falta de interés por participar con una experiencia significativa de su Comité Pro-Niñez,

Aquí tal vez faltó de mi parte, no dejar que concluyera la escenificación, dejando que ésta durara treinta minutos aproximadamente para cada subgrupo o equipo, pasando a la discusión al finalizar todas las participaciones perdiendo con esto datos concretos o significativos de cada una de las escenificaciones, cuando debía de haberse realizado después de cada participación y no dejar que concluyera ésta. No hay que olvidar que el punto central del "Desempeño de Roles" es la discusión, por ser la escenificación un objeto de motivación pa-

ra el grupo que proporciona datos concretos de donde se desprende la discusión.

"Tiro al Blanco", para esta segunda aplicación de la técnica modifique su desarrollo, en esta ocasión se trabajó en pequeños grupos donde tuvieron la oportunidad de discutir, analizar, reflexionar, tomando en cuenta su experiencia dándome mejores resultados, pero no los esperados, porque no todos los integrantes participaron. Demostrándome que este grupo de Coordinadores y Supervisores no están acostumbrados al trabajo en equipos con variantes de técnicas; sin embargo no es una limitante para continuar con este tipo de metodologías a pesar de ser más dinámica en lugar de haber aplicado la técnica "Discusión en Pequeños Grupos" tal y como es.

Algo que pudo influir a que no se obtuvieran mejores resultados fue la falta de rotación en el cargo de director o coordinador del pequeño grupo, porque tal vez no se hubiera presentado la dispersión de algunos integrantes del grupo de discusión, influyendo al mismo tiempo la presión ejercida sobre éste.

"La Carta", al igual que la técnica anterior, modifiqué su procedimiento al momento de desarrollarla porque ahora después de llenar individualmente la carta, se reunieron en subgrupos de tres integrantes con la finalidad de dar a conocer y compartir su experiencia y soluciones del "Estudio de Caso" Supervisión y Asesoría, proporcionando esta nueva forma de abordar la técnica una dinámica diferente, permitiendo conocer las posibles alternativas utilizadas para estas acciones. Una vez que cada subgrupo llegó a sus conclusiones éstas se dieron a conocer a todo el grupo, retomando aquellos comentarios que permitieron ampliar la información obtenida.

Sin embargo esta nueva forma de ampliar la técnica "La Carta",

me proporcionó mejores resultados que los obtenidos en Diciembre pero es necesario motivar más al grupo para participar y no presionar con el tiempo, puesto que todos los participantes poseen experiencia en el momento metodológico evaluado, pero les hace falta mas práctica en el trabajo con este tipo de técnica para obtener mejores resultados.

2.3 FUNCION DE LAS TECNICAS VIVENCIALES EN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION, ALCANCES Y LIMITES.

Las técnicas vivenciales son factibles de aplicarse en cualquier nivel y sistema de capacitación como tratamiento didáctico, aún cuando se les considera como parte del proceso enseñanza-aprendizaje pero siempre y cuando éste, sea entendido bajo la concepción de Educación Moderna para que las técnicas funcionen.

El aplicar técnicas grupales en el proceso de capacitación correspondiente a la evaluación, permite que el grupo interactue para dar a conocer a sus compañeros de otras zonas sus experiencias del ciclo operativo que se concluye; permitiendo retomar aspectos que no se habían considerado, generándose con esto no sólo la evaluación, sino al mismo tiempo un aprendizaje intergrupar en el que el conductor participa propiciándose un conocimiento horizontal.

Sin embargo una limitante es que el grupo debe tener comprensión del proceso, además el liderazgo debe estar distribuido para darse una efectiva interacción grupal y las técnicas cumplan el cometido por el cual se eligieron.

Se pueden obtener resultados más significativos por la dinámica que se da en el grupo al momento de trabajar la técnica, propiciando que el grupo sea el eje rector del proceso al ir -

recuperando sus experiencias e intercambiándolas, actuando solamente el conductor como guía. El proceso podría romperse y no tener los resultados esperados si la técnica no se selecciona adecuadamente y si el conductor o guía del grupo se resiste a la concepción de Educación Moderna y continua bajo la concepción Tradicionalista.

Las Técnicas permiten una participación más activa y dinámica dentro del grupo por romper con esquemas tradicionales de educación, sin embargo el tiempo con que se dispone para el desarrollo de esta metodología participativa puede ser una limitante, porque cualquiera que sea la técnica elegida requiere de un tiempo suficiente para su aplicación y sobre todo si se van a vincular técnicas para enriquecer los resultados del proceso de capacitación. Por eso se debe elegir la técnica acorde con el tiempo que se dispone al realizar cualquier modalidad de capacitación, evitando con esto la presión sobre el grupo que trae consigo alterar la dinámica de la técnica y su objetivo, llevando en ocasiones al fracaso de la técnica así como de los resultados esperados.

La mayoría de las técnicas en la que interviene activamente el grupo, son factibles de aplicarse en los procesos de capacitación por aprovechar la experiencia, conocimientos, habilidades, destrezas de los participantes que integran el grupo; pero existe la limitante de quien las aplique, porque se requiere tener conocimientos mínimos de "Dinámica de Grupos", así como de las características y estructuras de las técnicas para seleccionar las adecuadas.

No es aconsejable que las técnicas las aplique cualquier persona que desconozca esto, porque al aplicar técnicas se requiere de cierta experiencia para obtener resultados favorables y no desastrosos. Sin embargo no quiero decir que no se puedan aplicar por alguien que no tenga experiencia, pero si ese fue-

se el caso se recomienda comenzar por las más sencillas siguiendo el procedimiento indicado, lo que permitirá ir adquiriendo experiencia en el manejo de ellas y después efectuar alguna variante.

Dadas las características de las técnicas, éstas pueden ser más vivenciales y/o participativas dependiendo de la experiencia, habilidad y creatividad del conductor, permitiendo al grupo ser más dinámico y no sentir la sesión tediosa o pasiva.

Otro punto importante es conocer el objetivo de lo que se quiere obtener y el por qué se elige la técnica, así como el objetivo que tiene cada una de las técnicas grupales. En el caso de no tenerlo preciso se puede llegar a perder el control del trabajo grupal, desviándose los resultados que se quieren obtener y con esto el fracaso de la técnica.

Se sugiere que antes de querer modificar cualquier técnica en su estructura, se tenga experiencia en la aplicación de éstas.

En caso de no contar con la experiencia suficiente y se desee aplicar técnicas grupales, es recomendable seguir el procedimiento que indica el libro o manual de consulta "Técnicas Grupales".

CAPITULO III

3.1 PROPUESTA DE TRATAMIENTO DIDACTICO PARA EL PROCESO DE CAPACITACION A COORDINADORES DE CAPACITACION A COORDINADORES DE ZONA Y SU- Pervisores de modulo de la modalidad no -- ESCOLARIZADA

3.1 PROPUESTA DE TRATAMIENTO DIDACTICO PARA EL PROCESO DE CAPACITACION.

- Primeramente se debe tener bien definido el o los objetivos a lograr.
- Una vez delimitados, recurrir a los Manuales de Técnicas Grupales para analizar la estructura de las técnicas, considerar el tiempo que dura cada una en su desarrollo antes de elegir las.
- Si ya se tiene experiencia en la aplicación de Técnicas Grupales, se puede cambiar la estructura de éstas para hacerlas más dinámicas y/o vivenciales.
- Considerar el tiempo con que se cuenta para abordar los contenidos en cualquier etapa del proceso de capacitación, sea esta inicial, de actualización o evaluación, para no presionar al grupo y los resultados sean los esperados.
- Partir de la concepción de Educación Moderna, dejando a un lado la Educación Tradicional para que efectivamente el coordinador, director del grupo, actúe como guía dejando al grupo ser el eje rector de su propio aprendizaje y/o evaluación.

En el caso de la capacitación permanente, particularmente la 3a. Reunión Trimestral que corresponde a evaluación, se debe considerar la utilización de técnicas grupales que permitan la interacción del grupo, propiciando al mismo tiempo la autoevaluación de sus acciones y actividades desarrolladas a lo largo del ciclo operativo.

Para lo cual propongo la realización de un Taller, elaborando una Guía para abordar el trabajo en 16:00 Hrs. que son con — las que se cuenta para este proceso, vinculando todos los Mo- mentos Metodológicos a evaluar, permitiendo con esto obtener resultados significativos.

Se trabajará por sesiones, proporcionando a cada Coordinador de Zona y Supervisor de Módulo inmerso en este proceso una — Guía, recurriendo para esto a los programas de capacitación — inicial y trimestrales dirigidos a promotores educativos, — así como el informe, los Planes de Acción y Seguimientos, Es- trategía de Promoción y Difusión.

Las técnicas que se emplean son:

- . Debate Dirigido.
- . Pequeño Grupo de Discusión.
- . Phillips 66.
- . Discusión de Gabinete.
- . Torbellino de Ideas.

A continuación anexo la propuesta.

PROPUESTA DE GUIA PARA LA REALIZACION
DEL TALLER
PARA LA 3a. REUNION TRIMESTRAL CO---
RRESPONDIENTE A EVALUACION

INDICE

PRESENTACION	3
DESCRIPCION DEL TALLER	
1. Propósitos.	5
2. Forma de trabajo.	5
3. Distribución de las sesiones.	7
4. Materiales.	8
DESCRIPCION DE LAS SESIONES	
Primera Sesión	
Presentación y Organización del taller	9
I Diagnóstico.	9
II Plan de Acción.	10
III Promoción y Difusión.	10
IV Capacitación de Agentes Operativos.	11
Segunda Sesión	
V Sesiones con Padres de Familia.	11
VI Participación de la Comunidad Comité Pro-Niñez.	12
VII Supervisión.	12
VIII Asesoría y Seguimiento.	13
IX Impacto del Programa	14
OPINIONES Y SUGERENCIAS DEL TALLER	15

PRESENTACION

El programa de Educación Inicial en su Modalidad No Escolarizada, requiere fomentar la participación de la sociedad para considerar las acciones que se ejecutan en beneficio de la niñez,

Pensando en esto, el Estado de México realiza la capacitación de los agentes operativos, que se encuentran inmersos en este proceso en tres fases o etapas; una inicial que puede ser inductiva o de actualización, seguida de tres reuniones trimestrales, dos que corresponden a reforzamiento y la última a evaluación que es considerada como una valoración cualitativa y cuantitativa de los procesos y propósitos de esta modalidad, tomando como referencia central el desarrollo del niño para mejorar sus pautas de crianza, a través del rescate de todos aquellos procesos y/o experiencias que fueron pertinentes o que por su dificultad operativa no consiguieron los resultados deseados.

Todo esto es posible gracias al sistema continuo de evaluación integral mediante la supervisión e información suministrada por los Supervisores de Módulo y Coordinadores de Zona, así como a la asesoría que se les dio cuando la requerían, lo que permitió llevar un seguimiento del logro de metas planteadas, la naturaleza e incidencia de efectos previstos y el impacto de los factores que afectaron al desarrollo de la metodología del programa.

Estos factores permitieron llegar a la evaluación final del ciclo operativo dónde sistematizarán sus experiencias adquiridas a lo largo de éste, utilizando el Taller como forma de trabajo colectivo que tiene como finalidad propiciar la inte-

racción para intercambiar experiencias, así como el análisis y reflexión de su práctica en comunidad al momento de aplicar la Metodología del Programa en sus nueve momentos, por ser este - el eje regulador que permite planear las actividades a desarrollar, sin perder de vista el objetivo central "El Niño". Y al mismo tiempo conocer que impacto tuvo en los niños, padres, comunidad y si se logro el arraigo o permanencia del programa.

Con este Taller se pretende crear un espacio de análisis y reflexión donde se reconozcan limitantes, logros, avances que -- permitan plantear estrategias y alternativas para mejorar la - calidad de la Educación Inicial en el siguiente ciclo y además permita planear con mayor calidad los eventos de capacitación subsecuentes.

DESCRIPCION DEL TALLER

1. PROPOSITOS.

Con las actividades del taller se pretende que:

- Analicen, reflexionen sobre su trabajo en comunidad.
- Rescaten mediante la sistematización de experiencias, el impacto y efecto que tuvo el programa de Educación Inicial en los niños, padres y comunidad.
- Identifiquen y reconozcan las limitantes, logros y avances durante el desarrollo del programa.
- Planteen estrategias y alternativas para mejorar la calidad y cobertura de atención al aplicar la metodología del pro--grama para el siguiente ciclo operativo.

2. FORMA DE TRABAJO.

El taller como forma de trabajo requiere que ustedes como - Coordinadores de Zona y Supervisores de Módulo consideren - lo siguiente.

- El éxito del taller depende en gran medida del compromiso - de la participación individual y colectiva durante el desa--rrollo de las actividades.
- Se debe contribuir a enriquecer el trabajo colectivo, men--cionando su experiencia en esta etapa del ciclo operativo - al desarrollar la metodología de trabajo en la comunidad.
- La reflexión en cuanto a logros, limitantes y avances permitirá la construcción de trabajos colectivos que sean úti--les para otro ciclo operativo.
- La sistematización de experiencias obtenidas de su práctica en comunidad es indispensable para realizar las actividades y elaborar los productos de este taller.

Es decir que cada uno de ustedes conforma el grupo y estará -- comprometido en la creación de un ambiente de trabajo que favo--rezca la interacción, intercambio de experiencias y la autoeva

luación de sus actividades y acciones desarrolladas durante el ciclo operativo que concluye, generándose productos colectivos.

a) Características de las actividades.

El taller se basa en evaluar la operatividad de la metodología del Programa, así como su impacto en niños, padres y comunidad donde opero este y recuperar aquellos elementos metodológicos donde se detectaron problemáticas para emprender medidas correctivas que eleven la calidad del servicio educativo ofrecido.

Las actividades incluidas en esta guía se realizarán en equipos y grupo. Los primeros seran con la finalidad de intercambiar experiencias y el análisis que les permita rescatar las limitantes, logros y avances en este ciclo operativo, presentando también sus alternativas y estretegias para mejorar la calidad de atención del menor de 4 años.

En cambio las actividades que se realicen en grupo será un espacio más amplio de esta reflexión y análisis que permitirán enriquecer los productos de trabajo de los equipos esperando se establezcan acuerdos y conclusiones que sean representativos y significativos.

Un aspecto importante de este taller consiste en recuperar información significativa que permita obtener insumos para planear los contenidos de la capacitación con que inicia el nuevo ciclo operativo.

b) Recomendaciones para la organización.

Está dirigido a Coordinadores y Supervisores de la Modalidad No Escolarizada, para que al término del taller retomen algunas actividades o acciones que surgirán de la sistematización de experiencias y las puedan aplicar en el siguiente ciclo operativo y así mismo realicen una autoevaluación de

su práctica en comunidad permitiendo revalorar su trabajo.

Tendrá una duración de 16 horas efectivas de trabajo, distribuidas en dos sesiones de ocho horas cada una, con dos horas para comer y treinta minutos de descanso repartidos en el transcurso del día.

En esta guía se ha procurado plantear con claridad las instrucciones para realizar la evaluación de la metodología del programa, para que cada equipo o el grupo pueda dirigir su desarrollo y el conductor del grupo sólo actúe como coordinador.

Por lo que se recomienda:

- . En cada equipo o subgrupo se nombre a un coordinador.
- . Se lleve una relatoría en cada equipo o subgrupo y en el grupo. En ambos casos se debe rotar el cargo para propiciar una mayor responsabilidad y compromiso.
- . El grupo debe estar integrado de 15 a 20 participantes y los equipos o subgrupos entre cuatro y cinco integrantes. Por ser este el número idóneo de participantes tanto en el grupo como en los equipos y poder intervenir en la discusión, debate y toma de decisiones.
- . Antes de iniciar la sesión se deben revisar los materiales que se necesitarán y asegurarse que estén disponibles.
- . Al finalizar el taller se espera que registren sus opiniones y comentarios en la hoja que se anexa al final de esta guía.

3. DISTRIBUCION DE LAS SESIONES.

En el siguiente cuadro se presenta la distribución de las sesiones, el contenido y tiempo asignado a cada una.

SESION	CONTENIDO	TIEMPO
Primera	. Presentación y organizacion del taller. . Diagnóstico . Plan de Acción. . Promoción y Difusión. . Capacitación de los Agentes Operativos.	8 HRS.
Segunda	. Sesiones con Padres de Familia. . Participación de la comunidad COMITE PRO-NIÑEZ. . Supervisión. . Asesoría y Seguimiento. . Impacto del Programa.	8 HRS.

4. MATERIALES.

- . Guía para el taller.
- . Diagnóstico Socioeducativo.
- . Planes de Acción.
- . Estrategia de Promoción y Difusión.
- . Programas e Informes de capacitación a promotores educativos.
- . Seguimiento de actividades por módulo.
- . Informe de visitas de supervisión a la comunidad.
- . Hojas blancas tamaño carta.
- . Pliegos de papel bond.
- . Marcadores.
- . Lápiz.
- . Goma.

DESCRIPCION DE LAS SESIONES

PRIMERA SESION.

- Presentación y organización del taller.

Actividades.

1. Se da inicio con la presentación de cada uno de los integrantes del grupo, mencionando su nombre, módulo o zona y ubicación de estos, así como lo que se espera de este taller.
2. En grupo lean los apartados correspondientes a Presentación y Descripción del taller de esta guía. Después comenten sobre los aspectos abordados en estos apartados y tomen acuerdos para asegurar el adecuado funcionamiento del taller.

Tiempo estimado: 20 minutos.

I DIAGNOSTICO.

Actividades.

1. Compartan su experiencia en equipos sobre la utilización que dieron al Diagnóstico y posteriormente comenten, las siguientes preguntas.
¿Cuál es el papel que desempeña el diagnóstico en la aplicación del programa?
¿Cómo se establece la conformación del diagnóstico?
2. Den a conocer a través de la lectura su jerarquización de necesidades al equipo, comentando como es que llegaron a ésta y si fue la adecuada. Intercambien puntos de vista y su experiencia al respecto.
3. Establezcan conclusiones en cuanto a su experiencia con la utilidad del diagnóstico, así como algunas sugerencias y/o alternativas que ayuden para una mejor utilización.
4. Expónganlo al grupo e intercambien opiniones.

Tiempo estimado: 105 minutos.

II PLAN DE ACCION.

Actividades.

1. Intercambien con sus compañeros de equipo un Plan de Acción para que lo lean y vuelvan a intercambiarlo hasta que todos los integrantes lo conozcan, al mismo tiempo anoten sobre lo que quieran comentar acerca de éste.
2. Después de realizar el análisis de los planes de acción, comenten sus anotaciones e intercambien sus puntos de vista.
3. Comenten las problemáticas que surgieron al elaborar su plan de acción y como las resolvieron.
4. Compartan su experiencia al contestar estas preguntas.
¿En que momento utilizaron su plan de acción?
¿Qué función cumple el plan de acción y que permitió?
5. Den a conocer al grupo las conclusiones elaboradas en el equipo.

Tiempo estimado: 105 minutos.

III PROMOCION Y DIFUSION.

Actividades.

1. En equipos elijan alguna de las estrategias de Promoción y Difusión de los integrantes, procedan a darle lectura y una vez concluida ésta, inicien un intercambio de opiniones considerando su experiencia y destacando aquellos aspectos más importantes que se generen.
2. Escriban un análisis de las respuestas obtenidas en las siguientes preguntas.
¿Cómo se logró la Coordinación Institucional durante este ciclo operativo?
¿Qué organismos e instituciones apoyaron?
¿Qué acciones se desarrollaron con las instituciones que participaron?
¿En caso de presentarse problemáticas para recibir apoyo --

institucional a que lo atribuyen?

3. Elijan a un representante para que exponga ante el grupo el producto de trabajo y apoyen la presentación en caso de ser necesario.

Tiempo estimado: 120 minutos.

IV CAPACITACION DE AGENTES OPERATIVOS.

Actividades.

1. En equipos cada uno de los integrantes comparta su experiencia en cuanto a las dificultades y problemáticas presentadas en la capacitación de sus promotores educativos, considerando su planeación, desarrollo y evaluación; establezcan las diferentes soluciones y escribanlas en pliegos de papel bond para darlas a conocer al grupo.
2. Expongan ante el grupo su propuesta, permitiendo comentarios y sugerencias de sus compañeros de grupo, incorporando aquellas que la enriquezcan.
3. En grupo sistematicen la información obtenida de cada uno de los equipos, permitan hallar la solución o soluciones adecuadas.

Tiempo estimado: 120 minutos.

SEGUNDA SESION

V SESIONES CON PADRES DE FAMILIA.

Actividades.

1. En grupo comenten los resultados de las sesiones con padres de familia. Utilizando las siguientes preguntas para iniciar el intercambio de opiniones.
¿Cómo se desarrollaron las sesiones?
¿Qué problemas surgieron en las sesiones y como se resolvieron?

¿Cómo se dio la utilización de los materiales educativos?
Finalmente propongan acciones que permitan un mejor desarrollo de éstas.

2. En equipos comenten ¿Cuáles fueron los temas tratados en -- las sesiones y por qué?
3. Den a conocer al grupo sus comentarios al respecto de cada una de las actividades.

Tiempo estimado: 120 minutos.

VI PARTICIPACION DE LA COMUNIDAD. COMITE PRO-NIÑEZ

Actividades.

1. Realicen individualmente una narración (2 cuartillas máximo) de como desarrolló el Comité Pro-Niñez su labor durante este ciclo operativo, para esto considera los siguientes aspectos.
 - . Cómo se conformó.
 - . Quienes lo integraron.
 - . Qué acciones emprendieron.
 - . Dificultades a las que se enfrentaron.
 - . Logros obtenidos.
2. En equipos lean su narración y elaboren conclusiones de cada uno de los aspectos y mencionen posibles alternativas para un mejor desarrollo de acciones del Comité Pro-Niñez.
3. Expresen al grupo las conclusiones a las que llegaron y una vez que cada equipo participó, abran un espacio para sugerencias y comentarios finales.

Tiempo estimado: 90 minutos.

VII SUPERVISION

Actividades.

1. Exponer en el equipo las acciones emprendidas al momento de

realizar la Supervisión durante este ciclo operativo, anotando aquellas situaciones más relevantes y abran un espacio para darlas a conocer al grupo.

2. Complementen la información respondiendo en grupo a las siguientes preguntas (consulten sus informes de supervisión).
¿A que problemáticas se enfrentaron al momento de realizar la supervisión?
¿Con que propósito se realizó la supervisión?
¿Qué aspectos les permitió retomar con la supervisión?
3. Para concluir la actividad establezcan en grupo conclusiones que permitan mejorar la calidad de la supervisión.

Tiempo estimado: 90 minutos.

VIII ASESORIA Y SEGUIMIENTO.

Actividades.

1. En equipo comenten el contenido del seguimiento de las actividades por módulo y que les permitieron éstas. No olviden registrar los comentarios que se generen para después de la segunda actividad se den a conocer al grupo.
2. Realice cada uno un pequeño ensayo de la Asesoría que se proporcionó y después denla a conocer a sus compañeros de equipo. Para esto utiliza las siguientes preguntas.
¿En que aspectos se proporcionó la asesoría?
¿Qué elementos te sirvieron para establecer que se requería asesoría?
¿Cuál fue el propósito por el cual se proporcionó asesoría?
3. Una vez leídos y comentados los ensayos, elaboren conclusiones y nombren a un representante para darlas a conocer al grupo.
4. Concluyan dando los comentarios de la actividad uno al grupo y permitan un espacio para posibles sugerencias y/o comentarios generales.

Tiempo estimado: 90 minutos.

IX IMPACTO DEL PROGRAMA

Actividades.

1. En equipos comenten aspectos importantes del trabajo realizado en comunidad con padres de familia y lo que observaron en los niños durante las visitas domiciliarias. Tomando en cuenta lo siguiente.
 - . Avances que se observaron en el desarrollo integral - del niño.
 - . De que manera se pudo observar el cambio en las prácticas o pautas de crianza del niño.
 - . Cómo consideran que se dio el impacto del programa -- en la comunidad.
2. Elaboren sus conclusiones y designen a un representante para darlas a conocer al grupo. Una vez que todos los equipos expusieron, complementen éstas con sugerencias y alternativas de todo el grupo.

Tiempo estimado: 90 minutos.

OPINIONES Y SUGERENCIAS DEL TALLER

De manera individual, registren sus opiniones y sugerencias -- del trabajo realizado en el taller.

¿Qué propósitos del taller se alcanzaron en estos dos días de trabajo?

¿Qué utilidad tiene para el trabajo en comunidad las actividades desarrolladas durante este taller?

¿Que sugerencias puedes aportar para la elaboración de otras - propuestas de talleres?

¿Qué dificultades se presentaron durante el desarrollo del taller? ¿Cómo las superaste?

Algún otro comentario que desees agregar.

BIBLIOGRAFIA

- CELESTIN, Freinet. Técnicas Freinet de la Escuela Moderna. Ed. Siglo XXI. 29a. ed. México, 1994.
- G. NERICI, Imideo. Metodología de la Educación. Ed. Kapeluz Mexican. México, 1990.
- J. CIRIGLIANO, Gustavo F. et. al. Dinámica de Grupos y Educación. Fundamentos y Técnicas. Ed. El Ateneo. 17a. ed. México, 1987.
- MERANI, Alberto L. Diccionario de Pedagogía. Ed. Grijalbo. México, 1984.
- R. GIBB, Jack et. al. Manual de Dinámica de Grupos. Ed. Hu manitas. 10a. ed. Buenos Aires, Argentina, 1978.
- CONAFE. Coordinación de Programas Compensatorios. Dirección de Educación Inicial. Lineamientos Técnico-Pedagógicos y Técnico-Operativos de Capacitación. México, - 1996.
- SEP/CONAFE. Manual Técnico Operativo del Supervisor de Módulo. México, 1995.
- SEP. Manual Operativo para la Modalidad No Escolarizada. -- México, 1992.
- SEP. Programa de Educación Inicial. México, 1992.
- PODER EJECUTIVO FEDERAL. Programa para la Modernización Edu cativa. 1989-1994. México, 1989.
- PODER EJECUTIVO FEDERAL. Programa de Desarrollo Educativo - 1995-2000. México, 1995.

A P E N D I C E

CUESTIONARIOS QUE SIRVIERON
DE APOYO =
PARA EL TRATAMIENTO DIDACTICO
DE LA 3a. REUNION TRIMESTRAL
14ava. ETAPA (EXPANSION)

DIC. 11, 12 y 13 DE 1996.

GOBIERNO DEL ESTADO DE MEXICO
SERVICIOS EDUCATIVOS INTEGRADOS AL ESTADO DE MEXICO
DIRECCION DE EDUCACION ELEMENTAL,
DEPARTAMENTO DE EDUCACION INICIAL,
PROGRAMA NO ESCOLARIZADO

CUESTIONARIO DIRIGIDO A SUPERVISORES DE MODULO

ZONA: _____

MODULO: _____

EVALUACION DEL DIAGNOSTICO SOCIOEDUCATIVO

INSTRUCCIONES: CONTESTA DE LA MANERA MAS CLARA CADA UNA DE LAS PREGUNTAS QUE SE-
TE HACEN A CONTINUACION:

I.- DATOS DE LA COMUNIDAD.

- 1) ¿Consideras que el instrumento aplicado arrojó la información suficiente-
para la elaboración del diagnóstico por comunidad?

() SI () NO

¿Por qué? _____

- 2) ¿Cuáles de los rubros de este instrumento consideras deben ser modifica-
dos? Enuncia y especifica.

II- GUIA DE EVALUACION DEL NIÑO.

- 1) ¿Consideras que el instrumento aplicado arrojó la información suficiente-
para la elaboración del diagnóstico del niño real en la comunidad?

() SI () NO

¿Por qué? _____

- 2) ¿Cuáles de los rubros de este instrumento consideras deben ser modifica-
dos? Enuncia y especifica.

III DIAGNOSTICO SOCIOEDUCATIVO.

- 1) ¿Estos instrumentos te posibilitaron la detección adecuada de la problemá-
tica que afecta al niño en su desarrollo integral?

() SI () NO

¿Por qué? _____

- 2) ¿Los instrumentos te permitieron identificar causas y factores que deter-
minan la problemática existente en la comunidad?

() SI () NO

¿Por qué? _____

- 3) ¿Los instrumentos te dieron la información necesaria para poder plantear las necesidades socioeducativas de la comunidad

() SI () NO

¿Por qué? _____

- 4) ¿Qué criterios aplicaste para elaborar la jerarquización de necesidades?

- 5) ¿Cuáles fueron los aspectos que contemplaste para la organización y distribución de necesidades?

- 6) ¿Qué propondrías para modificar o mejorar los instrumentos básicos para la elaboración del diagnóstico socioeducativo?

ANEXA EL MODELO DE TU PROPUESTA

IV- CAPACITACION A LOS AGENTES OPERATIVOS.

CAPACITACION AL PROMOTOR EDUCATIVO.

- 1) Menciona los problemas que tuviste para seleccionar y contratar al Promotor Educativo.

- 2) ¿Como resultado de la selección del Promotor Educativo qué problemas enfrentaste?

- 3) En cuanto a la planeación de la capacitación, ¿consideras que tuvo correspondencia con las necesidades de operación del Programa?

() SI () NO

¿Por qué? _____

- 4) Señala cuáles fueron los aspectos que te representaron mayor dificultad en el diseño y elaboración de los programas de capacitación:

() Teóricos (conocimiento profundo de temas desarrollados en los programas)
() Metodológicos (conocimiento profundo de los elementos y el contenido de los mismos)
() Técnicos (redacción, ortografía)

- 5) ¿Cuál es tu opinión del apoyo brindado por el equipo técnico?

PROMOCION Y DIFUSION: _____

PLANEACION: _____

ADMINISTRACION: _____

INFORMATICA: _____

CAPACITACION: _____

- 6) ¿Cuál es tu opinión del equipo de capacitadores estatales respecto al apoyo brindado para: elaboración de Diagnóstico Socioeducativo?

Elaboración del Plan de Acción: _____

Elaboración de Programas de Capacitación trimestral y mensual: _____

Ampliación de temas relativos al Desarrollo del Niño: _____

- 7) ¿Consideras que el grupo de capacitadores externos cumplió con lo programado?

() SI () NO

¿Por qué? _____

- 8) Señala cuáles fueron los principales problemas que enfrentaste para conformar los grupos de capacitación.

- 9) ¿Cuáles fueron los problemas principales que impidieron que tus Promotores Educativos asistieran regularmente a los eventos de capacitación?

- 10) En tu opinión, ¿el número de horas empleado en la capacitación de tus Promotores fué suficiente para cubrir tus objetivos?

() SI () NO

¿Por qué? _____

- 11) ¿Consideras que los recursos materiales y financieros que se te brindaron para la capacitación, fueron suficientes?

() SI () NO

¿Por qué? _____

- 12) ¿Qué logros y limitaciones detectaste en los eventos de capacitación, referentes al aprendizaje de los Promotores Educativos?

- 13) ¿Cómo fué el apoyo de las autoridades Municipales para realizar el evento de capacitación? Describe:

V.- CAPACITACION AL COMITE PPO-NIÑEZ.

- 1) ¿Consideras que la planeación de la capacitación al Comité se ajustó a las necesidades de operación del Programa No Escolarizado?

() SI () NO

¿Por qué? _____

- 2) ¿Qué dificultades encontraste al diseñar y elaborar el Programa de capacitación al Comité?

¿Cuáles serían tus propuestas? _____

- 3) ¿Cuántas sesiones de capacitación al Comité realizaste a lo largo del ciclo operativo?

- 4) ¿Cuántas horas efectivas dedicaste a la capacitación al Comité?

- 5) Menciona las dificultades que se tuvieron para que el Comité asistiera a la capacitación.

- 6) ¿Fueron suficientes los recursos materiales requeridos para la capacitación al Comité?

() SI () NO

¿Por qué? _____

VI. CAPACITACION A PADRES DE FAMILIA.

- 1) ¿Cuáles fueron las dificultades que surgieron para conformar el grupo de padres?

- 2) Señala con qué frecuencia se realizaron las sesiones de capacitación a padres.

- 3) Puntualiza los principales problemas que se tuvieron para que los padres de familia asistieran a las sesiones de capacitación.

- 4) Menciona qué apoyos te brindaron otras instituciones para la capacitación a padres.

- 5) Se contó de manera oportuna y suficiente con la Guía de Padres.

() SI () NO

¿Por qué? _____

- 6) ¿Los recursos materiales fueron suficientes para llevar a cabo la capacitación con padres?

() SI () NO

¿Por qué? _____

- 7) ¿Con qué frecuencia se supervisó la capacitación a padres?

- 8) ¿Sobre qué aspectos se asesoró?

VII EVALUACION DEL PLAN DE ACCION.

- 1) ¿Cuáles fueron las fuentes de información que utilizaste para integrar el Plan de Acción?

- 2) ¿Qué elementos consideraste para planear tus acciones y actividades?

- 3) Al elaborar el Plan de Acción, cómo incluiste cada uno de los indicadores que a continuación se mencionan, explícalo:

- Sesiones con padres de familia _____

- Coordinación institucional _____

- Promoción y difusión _____

- Comité Pro-niñez _____

- Visitas domiciliarias _____

- 4) Menciona quiénes fueron los responsables de ejecutar las actividades planeadas.

- 5) Menciona qué gestiones se realizaron y qué apoyos se requirieron para satisfacer adecuadamente las necesidades.

- 6) Explica brevemente qué dificultades tuviste para elaborar el Plan de Acción.

VIII SUPERVISIÓN Y ASESORIA.

- 1) ¿Cómo programaste tus visitas de supervisión?

- 2) ¿Con qué objetivo realizaste la supervisión?

- 3) ¿Qué actividades realizaste durante la supervisión?

- 4) ¿Qué supervisaste en el aspecto técnico-pedagógico y técnico-administrativo?

- 5) ¿Qué problemáticas detectaste en ambos aspectos durante la supervisión realizada?

- 6) ¿De acuerdo a la problemática detectada indica la asesoría que proporcionaste para cada aspecto?

- 7) ¿Consideras que la asesoría proporcionada pudo resolver la problemática presentada?

- 8) Menciona qué dificultades tuviste para proporcionar la asesoría requerida?

- 9) ¿En tu opinión, consideras que la asesoría proporcionada contribuyó a mejorar la operación del Programa?

IX- SEGUIMIENTO Y CONTROL.

- 1) ¿El uso del formato denominado 'Seguimiento por Módulo' te resultó práctico?
() SI () NO

¿Por qué? _____

- 2) ¿El uso del formato denominado 'Informe de Visita de Supervisión a la Comunidad' te resultó práctico?
() SI () NO

¿Por qué? _____

- 3) ¿A qué tipo de problemática te enfrentaste para identificar los aspectos técnico-pedagógicos y los técnico-administrativos?

- 4) ¿Menciona los formatos de control que utilizaste?

- 5) ¿Cuál de los formatos antes mencionados te costó más trabajo manejar?

X.- ADMINISTRACION.

- 1) ¿Qué problemas se te presentan con mayor frecuencia para el pago a Promotores Educativos?

- 2) ¿Consideras correcto el tiempo y el procedimiento que se establece para el pago al Promotor?
() SI () NO

¿Por qué? _____

- 3) ¿Haz tenido algún conflicto con tu Promotores Educativos con respecto a las cantidades que reciben por gratificación y por asistencia a capacitaciones?

- 4) ¿Recibes instrucciones precisas y unificadas de cómo y cuándo debes presentar comprobaciones y en caso de tener dudas, sabes exactamente a quién dirigirte?

- 5) ¿Conoces realmente cuáles son los derechos y obligaciones que adquieren - los Promotores Educativos al firmar su Convenio?

() SI () NO

¿Cuáles conoces? _____

- 6) ¿Desde tu punto de vista qué aspectos crees que deben retomarse para - lograr una mayor eficiencia en el área administrativa del No Escolarizado?

- 7) ¿Tienes alguna duda u observación con respecto a los formatos de carácter administrativo que se manejan?

() SI () NO

¿Cuál? _____

XI- INFORMATICA.

- 1) En relación a los siguientes formatos menciona si tuviste problemas en el llenado y cuál fue el problema.

- Listado de Padres: () SI () NO

Cuál _____

- Registro de Comité Pro-niñez: () SI () NO

Cuál _____

- Registro de Promotor Educativo: () SI () NO

Cuál _____

- Capacitación Permanente: () SI () NO

Cuál _____

- Listado de Padres Altas y Bajas: () SI () NO

Cuál _____

- Eventos de Capacitación: () SI () NO

Cuál _____

- 2) En relación a todos los formatos que manejas crees que algunos se pudieran justificar con otros (repelación de información), menciona cuáles son y - con cuál lo justificarías.

- 3) ¿Conoces realmente los objetivos por los cuales se les pide el llenado de los formatos?

() SI () NO

Menciónalos en forma general: _____

XII SELECCION DE COMUNIDADES.

1) ¿Tuviste problemas para la selección de comunidades?

() SI () NO

Si hubo problemas, explica en qué consistieron en cada aspecto que se detalla a continuación:

- Rezago educativo: _____

- Escasez de servicios (salud, vivienda, abasto, etc.) _____

- Falta de infraestructura en la comunidad (agua, luz, drenaje, pavimenta _____

- Datos de población:

a) Total de la comunidad: _____

b) Menor de 4 años: _____

2) ¿Qué problemas enfrentaste en la elaboración de tu listado de comunidades?

3) ¿Tienes alguna observación o sugerencia que facilitaría la realización de selección de comunidades?

XIII PROMOCION Y DIFUSION.

Los puntos que a continuación se enlistan deben abordarse de forma individual tanto por lo Supervisores de Módulo como por los Coordinadores de Zona. Cada uno deberá verter sus opiniones y experiencias, considerando que la evaluación de nuestro trabajo servirá para fortalecernos en el futuro, al reconocer errores y aciertos.

De cada aspecto comenta en forma objetiva cómo fue tu experiencia personal, procura ser conciso y directo.

SOBRE EL DIAGNOSTICO DE LA COMUNIDAD:

1) ¿Cuáles fueron los obstáculos que se presentaron para recabar la información sobre las características comunicacionales de la comunidad?

2) ¿La información recabada fue suficiente, veraz y oportuna para la planeación de tu estrategia general de difusión?

- 3) ¿Cómo podría mejorarse o qué alternativas encontraste para obtener información adecuada a través del diagnóstico?

SOBRE LA ESTRATEGIA GENERAL DE DIFUSION.

- 1) ¿Cuáles fueron las dificultades que encontraste para elaborar la estrategia general de difusión?

- 2) ¿Cuáles fueron las acciones que realizaste para alcanzar el objetivo de tu estrategia?

- 3) ¿Qué problemas se te presentaron y cómo los resolviste?

SOBRE LA CAPACITACION

- 1) ¿Qué aspectos de la capacitación te sirvieron para difundir el Programa en las comunidades?

- 2) ¿Qué aspectos faltaron o se tendrían que reforzar?

- 3) ¿Consideras que la capacitación a Promotores, tanto inicial como permanente, fue la adecuada para llevar a cabo con éxito la difusión en la comunidad?

- 4) ¿El Comité Pro-niñez participó en la difusión del Programa?

() SI () NO

¿Cómo? _____

5) ¿Qué alternativas de capacitación proponerías para mejorar la difusión?

SOBRE EL SEGUIMIENTO.

1) Menciona las estrategias que utilizaste para dar seguimiento y asesoría - (al Promotor y Comité, en el caso del Supervisor y a Supervisores en el caso del Coordinador) sobre las actividades de promoción y difusión.

2) ¿Qué problemas enfrentaste para realizar este seguimiento y asesoría y cómo los resolviste?

3) A partir del análisis anterior, ¿se alcanzó el objetivo de participación comunitaria y arraigo del Programa en la comunidad?

() SI () NO

¿Por qué?

ZONA: _____

MODULO: _____

INSTRUCCIONES:

DE ACUERDO AL TRABAJO REALIZADO CON EL COMITÉ PRO-INIÉZ, DE CADA UNA DE LAS COMUNIDADES, DESARROLLA LOS SIGUIENTES APARTADOS:

[illegible]

¿CUALES SON TUS SUGERENCIAS PARA MEJORAR LA PARTICIPACION DEL COMITE PRO-NINEZ?

¿CUALES FUERON LAS MODIFICACIONES QUE SUFRIO EL COMITE A LO LARGO DEL CICLO OPERATIVO?

CUESTIONARIO DIRIGIDO A COORDINADORES DE ZONA Y SUPERVISORES DE MODULO.

COORDINACION INSTITUCIONAL

ZONA: _____

DE ACUERDO A TU EXPERIENCIA CONTESTA LOS SIGUIENTES APARTADOS:

1.- MENCIONA CUALES SON LAS INSTITUCIONES Y/O ASOCIACIONES CIVILES DE TUS MUNICIPIOS: _____

2.- ANOTA EL NOMBRE DE LAS INSTITUCIONES Y/O ASOCIACIONES CIVILES QUE PARTICIPARON EN EL PROGRAMA, DESARROLLANDO LOS SIGUIENTES APARTADOS:

INSTITUCIONES PARTICIPANTES	GESTIONES REALIZADAS	APOYOS PROPORCIONADOS	CONGRUENCIA DEL APOYO CON LA NECESIDAD	BENEFICIOS LOGRADOS	PROBLEMATICAS PRESENTADAS

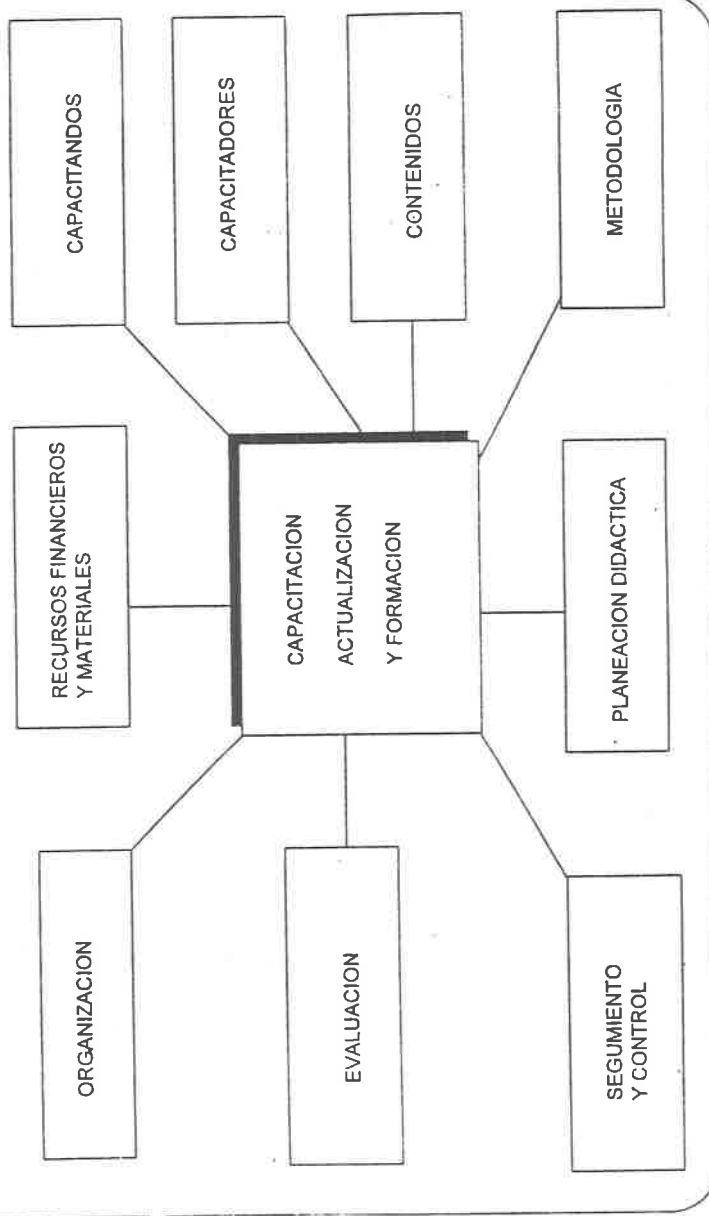
INSTITUCIONES PARTICIPANTES	GESTIONES REALIZADAS	APOYOS PROPORCIONADOS	CONGRUENCIA DEL APOYO CON LA NECESIDAD	BENEFICIOS LOGRADOS	PROBLEMÁTICAS PRESENTADAS

3.- CUALES FUERON LAS CAUSAS POR LAS QUE NO PARTICIPARON LAS INSTITUCIONES Y/O ASOCIACIONES CIVILES QUE NO DESARROLLASTE.

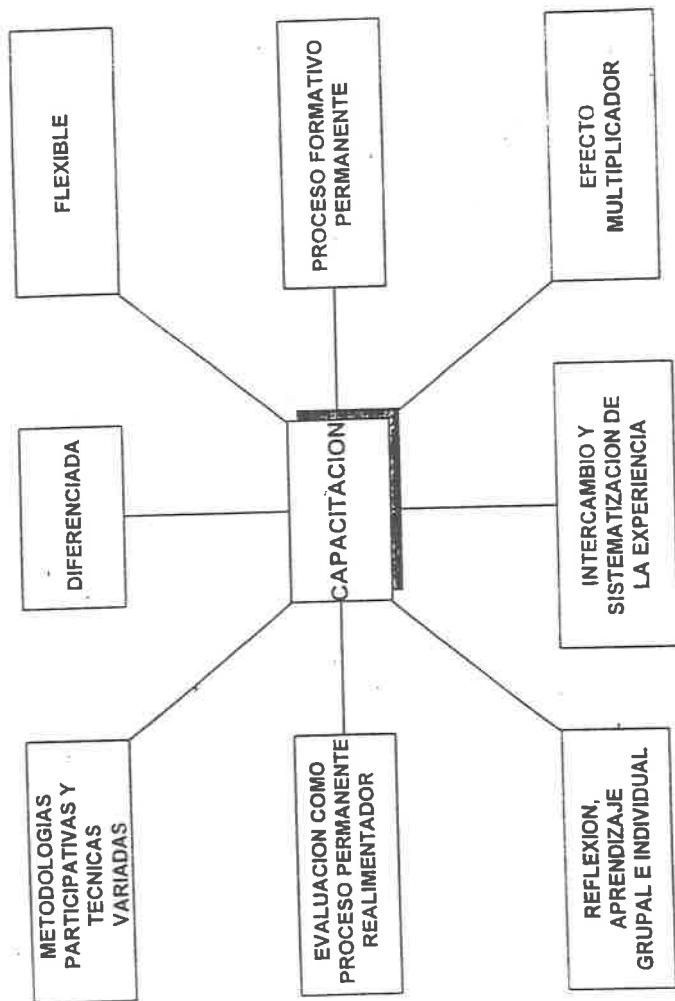
ANEXOS

SISTEMA DE CAPACITACION

SISTEMA DE CAPACITACION



CARACTERÍSTICAS DE LA CAPACITACIÓN



CONAFE

Consejo Nacional de Fomento Educativo

LINEAMIENTOS TECNICO OPERATIVOS

CUARTO GRUPO: COORDINADOR DE ZONA Y SUPERVISOR DE MODULO

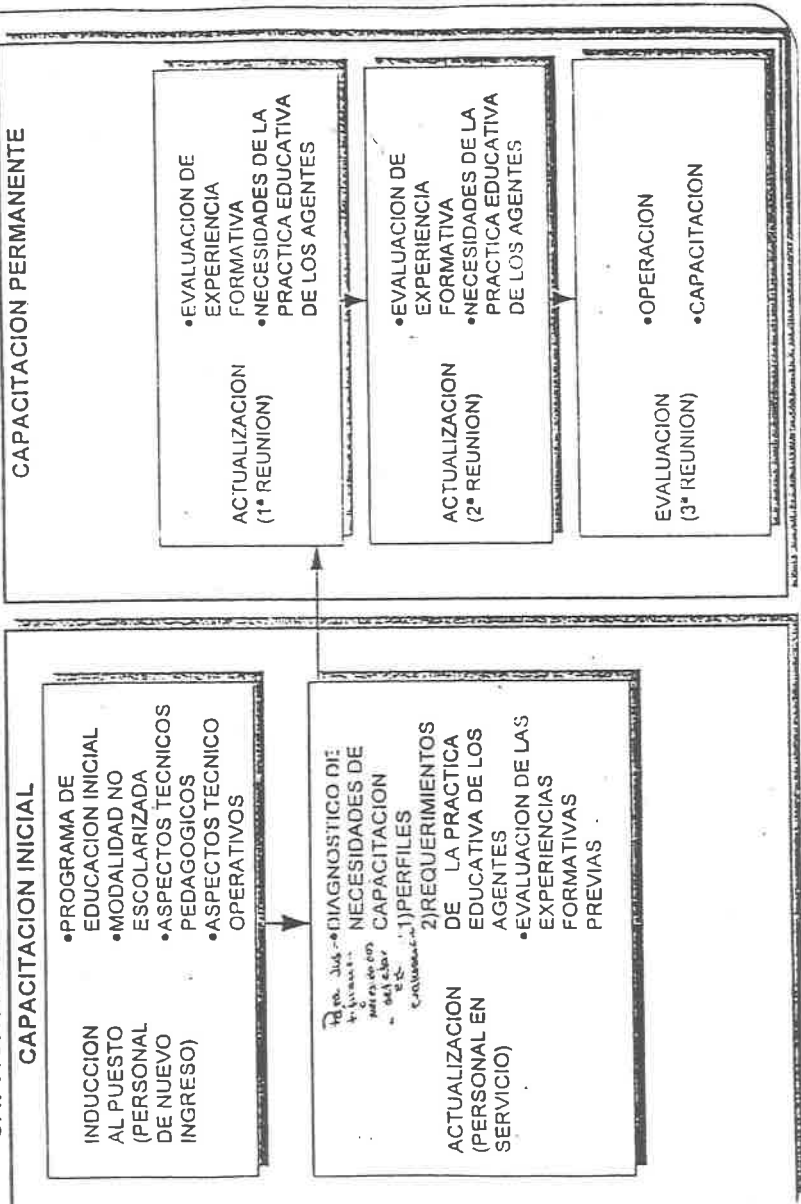
CAPACITANDOS	CAPACITACION INICIAL			CAPACITACION PERMANENTE		
	No. PARTICIPANTES	DURACION	CAPACITADOR	SEMINARIOS TRIMESTRALES		CAPACITADOR
				No. PARTICIPANTES	FRECUENCIA	
SUPERVISOR DE MODULO	30	10 SESIONES (80 HORAS)	• CAPACITADOR NACIONAL • CAPACITADOR ESTATAL • TECNICO ESTATAL • CAPACITADOR EXTERNO POR CONTRATO	30	2 SEMINARIOS DURANTE LA CAPACITACION A PADRES Y UNO AL FINALIZAR ESTA, DE DOS DIAS CADA UNO (16 HRS.)	• TECNICO ESTATAL • CAPACITADOR ESTATAL • CAPACITADOR EXTERNO POR CONVENIO
COORDINADOR DE ZONA	5			5		

conafe

Consejo Nacional de Fomento Educativo

LINEAMIENTOS TECNICO PEDAGOGICOS

CAPACITACION A COORDINADORES DE ZONA Y SUPERVISORES DE MODULO



PROGRAMA
DE
EDUCACION INICIAL

ANEXO 2

PROGRAMA DE EDUCACION INICIAL

Los bloques curriculares que orientan la operación de los contenidos a través de actividades son:

AREA DE DESARROLLO PERSONAL

TEMA: PSICOMOTRICIDAD

CONTENIDO: Roles

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

Las actividades derivadas de los bloques de contenidos se desarrollan en los siguientes bloques de contenidos: Dirección, Psicomotricidad, Lenguaje y Matemáticas.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

EJE: Ejercitar los roles de sujeción, prensión, manipulación y visión.

CONTENIDO: Notión de persona

EJE: Identificar personas extrañas.

Reconocer su núcleo familiar y comunicarlo más con otros.

Comprenderse como integrante de un grupo social.

CONTENIDO: Notión de tiempo

EJE: Diferenciar la rutina de actividades.

Repertorio de actividades con ritmos específicos.

Aplicar las secuencias temporales a diferentes sucesos.

CONTENIDO: Notión de espacio

EJE: Identificar los objetos con diferentes formas (de diferentes)

Aplicar criterios de ubicación (arriba, abajo, al lado, enfrente, detrás, izquierda, derecha, izquierda).

Anticipar recorridos para alcanzar una meta.

CONTENIDO: Notión de conservación

EJE: Reconocer los objetos, independientemente de los

cambios espaciales y temporales.

Experimentar los cambios de sustancia en diferentes situaciones.

CONTENIDO: Notión de selección

EJE: Manejar objetos grandes y pequeños, en una secuencia

creciente.

Ordenar objetos de forma creciente y decreciente.

Anticipar el procedimiento de selección a un grupo de objetos.

CONTENIDO: Notión de cantidad

EJE: Manejar los cuantificadores cuantitativos: muchos, pocos,

ninguno.

Aplicar la equivalencia de conjuntos.

Manejar la cardinalidad y individualidad en diferentes conjuntos

de objetos.

TEMA: RAZONAMIENTO

CONTENIDO: Esquema corporal

EJE: Señalar e identificar las partes de su cuerpo.

Identificar las partes del cuerpo en relación con otros cuerpos.

CONTENIDO: Notión de objeto

EJE: Identificar objetos a través de la aplicación de los sentidos.

Manejar la transformación de objetos sin alteración de la

sustancia.

Prever los cambios en diferentes objetos.

Las actividades derivadas de los bloques de contenidos se desarrollan en los siguientes bloques de contenidos: Dirección, Psicomotricidad, Lenguaje y Matemáticas.

Las actividades derivadas de los bloques de contenidos se desarrollan en los siguientes bloques de contenidos: Dirección, Psicomotricidad, Lenguaje y Matemáticas.

CONTENIDO: Notión de clase

EJE: Formar grupos de objetos, asociándolos por sus características físicas: color, forma, tamaño.
Aplicar un criterio de formación de conjuntos, a un grupo de objetos.

CONTENIDO: Relación causa efecto

EJE: Aplicar diversos esquemas para manejar objetos: mojar, aventar, sacudir.
Establecer relación entre dos acciones sucesivas.
Probar, en distintas circunstancias, la relación causa efecto.

CONTENIDO: Imitación

EJE: Reproducir el modelo presentado.
Reproducir hechos o acontecimientos cercanos o recurrentes de modelos.
Constituir un suceso con una secuencia coherente.

CONTENIDO: Análisis y síntesis

EJE: Descomponer objetos en sus partes.
Armar y desarmar diferentes objetos.
Constituir un objeto o un armazón, a partir de pocos elementos.

CONTENIDO: Analogías

EJE: Identificar objetos equivalentes.
Manejar elementos de relación entre conjuntos de objetos.
Elaborar analogías para objetos o narraciones.

CONTENIDO: Simulacros

EJE: Establecer relaciones de correspondencia.
Probar el inverso de cada acción realizada.
Anticipar y probar las relaciones inversa, directa y recíproca.

TEMA: LENGUAJE

CONTENIDO: Expresión verbal

EJE: Facilitar el lenguaje y la expresión manoseando.
Expresar verbalmente los nombres de objetos, animales o personas.
Expresar verbalmente sueldos, opibanes y sus interacciones.
preguntas.
Hablar maldad y a conectivamente.
Imprimir como lenguaje los pronombres, sustantivos, adjetivos, verbos y adverbios.

CONTENIDO: Comprensión verbal

EJE: Ejercitar órdenes simples y complejos.
Identificar situaciones y personajes en las narraciones.
Diferenciar el tono verbal y musical.

TEMA: SOCIALIZACION

CONTENIDO: Sexualidad

EJE: Expresar la función específica de la figura femenina y masculina.
Distinguir las características externas de cada sexo.

CONTENIDO: Intercambio afectivo

EJE: Establecer relación interpersonal con adultos y otros.
Identificar las emociones básicas: alegría, tristeza, enojo.

CONTENIDO: Expresión creativa

EJE: Participar en actividades de expresión oral, corporal y manual.
Participar en actividades de expresión modelado.
Expresar ideas, emociones y sentimientos, a través de actividades plásticas.

AREA DE DESARROLLO SOCIAL

TEMA: FAMILIA

CONTENIDO: Convivencia y participación

EJE: Aprender las normas dentro de la familia
Colaborar en acciones para el mejoramiento del hogar.

CONTENIDO: Valores

EJE: Aprender las normas y reglas que prevalecen en su comunidad
Blindar respeto a las personas mayores, los niños y demás miembros de la comunidad.
Respetar las diversas formas de vida, así como comprender la necesidad de cuidar los objetos.
Diferenciar lo propio y lo ajeno.

TEMA: COMUNIDAD

CONTENIDO: Cooperación

EJE: Participar en la organización y desarrollo de actividades propias o particulares del grupo.
Convivir y colaborar con diversos personajes y servicios públicos de la comunidad.
Identificar algunos problemas que se presentan en la comunidad y la manera en que se puede ayudar para resolverlos.
Tener conciencia acerca de la ayuda mutua que deben brindarse los miembros de una comunidad en trabajos específicos.
Identificar miembros del grupo como líderes en la comunidad.

CONTENIDO: Costumbres y tradiciones

EJE: Participar en eventos, fiestas, ferias y ceremonias que se realizan en la comunidad.
Conocer la historia de la comunidad, a través de cuentos, leyendas, mitos, caractéísticos de la región.
Identificar algunos elementos del folclore regional: canchita, música, cantos, bailes, vestimenta.
Conocer las características culturales de diferentes comunidades.

CONTENIDO: Urbanidad

EJE: Representar a la comunidad a través de diversos medios o recursos.
Identificar los tipos de vivienda que existen en su comunidad.
Reconocer algunos servicios públicos con los que se cuenta en la comunidad.
Conocer los medios de transporte que se emplean en la comunidad.
Conocer algunas normas básicas de educación vial.
Identificar los medios de comunicación social y comprender su importancia.
Conocer los oficios y profesiones que predominan en la comunidad.

TEMA: ESCUELA

CONTENIDO: Formación de hábitos

EJE: Identificar en las actividades en los tiempos y lugares adecuados para hacerlo.
Lograr el control voluntario de la atención.
Preservar hábitos de orden.

CONTENIDO: Distinga elementos

EJE: Distinga colores primarios y secundarios

Establecer la diferencia de objetos por su longitud y altura.

Identificar diversos tipos de sonido: fuerte- suave, agudo- grave.

Ejercitar los conceptos de velocidad: rápido- lento.

Diferenciar consistencias y texturas: duro- blando, áspero- liso- corrugado.

Identificar temperaturas: frío, caliente, tibia.

Realizar actividades con objetos de diferentes pesos y volúmenes: grueso- delgado, lleno- vacío, ligero- pesado.

Ejercitar las nociones de todos, algunos, ninguno.

Practicar la correspondencia ordinal: primero, segundo, tercero.

Identificar objetos por su forma: círculo, cuadrado, triángulo, rectángulo, rombo.

Trazar líneas curvas, rectas, onduladas, combinadas.

Distinga imágenes, símbolos, letras y números.

Practicar y distinguir nociones temporales: hoy- ayer- mañana, día- noche, mañana medio día- tarde, antes- ahora- después.

AREA DE TEMA: CONOCIMIENTO

DESARROLLO AMBIENTAL

CONTENIDO: Seres vivos y elementos de la naturaleza

EJE: Distinga seres vivos y otros elementos de la naturaleza.

Conocer la importancia que tiene el aire, el agua, y la tierra dentro de la naturaleza como elementos necesarios para la vida.

Establecer semejanzas y diferencias entre los animales de los medios acuático, terrestre y aéreo.

Distinga semejanzas y diferencias entre animales y plantas.

Identificar animales benéficos y dañinos para el hombre.

Aprender los cuidados que se deben brindar a los animales que habitan en la comunidad.

Conocer las partes de una planta, su ciclo de vida y los cuidados necesarios para su desarrollo.

Diferenciar plantas, flores, frutos y verduras así como el uso que el hombre les da.

Identificar plantas, animales y minerales, características de la región, así como los productos que proporcionan al hombre.

CONTENIDO: Leyes naturales

EJE: Distinga las características del día y la noche.

Identificar las funciones del sol y la luna como elementos preservadores de la vida.

Identificar las cuatro estaciones del año.

Conocer los estados de la materia: sólido, líquido y gaseoso.

Conocer el ciclo del agua.

Conocer un ciclo de siembra o cultivo, así como los elementos que intervienen para llevarlos a cabo.

Realizar sencillos experimentos para conocer fenómenos físicos y químicos

TEMA: PROBLEMAS ECOLOGICOS

CONTENIDO: Contaminación

EJE: Conocer los principales contaminantes del aire, el agua y el suelo, así como las repercusiones que tienen en los seres vivos.

Identificar los ruidos que contaminan el ambiente.

Reconocer los principales problemas de contaminación que enfrenta la comunidad.

Conocer el fenómeno de la inversión térmica que agudiza el problema de la contaminación en las grandes ciudades.

CONTENIDO: Agotamiento de recursos naturales

EJE: Identificar los recursos renovables y no renovables de la naturaleza.

Reconocer los recursos renovables y no renovables que existen en su comunidad.

Conocer las principales causas y consecuencias del agotamiento de los recursos, así como sus efectos en el mantenimiento del equilibrio ecológico.

CONTENIDO: Destrucción de especies

EJE: Identificar las especies animales y vegetales que están en peligro de desaparecer.
Establecer las causas de extinción de algunas especies vegetales y animales.
Determinar la forma en que afecta la destrucción de especies a todo género de vida.

CONTENIDO: Sobreproducción

EJE: Reconocer las causas y consecuencias de la sobreproducción en las grandes ciudades.
Identificar los animales que a causa de su excesiva reproducción son dañinos para el hombre y otras especies.

TEMA: CONSERVACION Y PRESERVACION

CONTENIDO: Hábitat

EJE: Conservar en buen estado el medio que lo rodea.
Comprender lo nocivo de la quema de objetos y materiales que contaminan el aire.
Evitar arrojar objetos y basura que ensucian el agua.
Preservar las áreas verdes que existen en su comunidad.
Evitar ruidos desagradables que dañen la salud.

CONTENIDO: Flora y Fauna

EJE: Tener conciencia acerca de la importancia que tienen los animales y las plantas.
Ayudar al cuidado y preservación de flores, árboles y demás plantas que existen en su casa y comunidad.
Atender y cuidar a los animales domésticos.

TEMA: SALUD COMUNITARIA

CONTENIDO: Higiene

EJE: Conocer hábitos de higiene personal, así como la importancia que tienen para el organismo.
Lograr el autocuidado de las necesidades fisiológicas.
Usar la bacinilla, baño o letrina correctamente al orinar o defecar.
Realizar prácticas de higiene en su casa y comunidad.
Conocer los principales problemas de higiene que afectan a la comunidad y su repercusión en la salud.
Conocer las formas de selección, procesamiento y desecho para la basura (reciclaje de productos orgánicos e inorgánicos).
Conocer los principales procedimientos para desinfectar alimentos.
Practicar hábitos y normas higiénicas en la preparación y consumo de alimentos.

CONTENIDO: Alimentación

EJE: Reconocer algunos alimentos por su sabor y olor.
Identificar diversos consistencias en los alimentos.
Saber comer correcto y balanceadamente.
Conocer los resultados de una mala alimentación (enfermedades/infecciones).
Identificar el origen o fuente de los alimentos: animal, vegetal, mineral.
Identificar los alimentos naturales, enlatados y no nutritivos (chocolate), a fin de conocer su repercusión en el organismo.
Conocer los derivados de algunos alimentos de origen animal y vegetal, así como las técnicas para su transformación y procesamiento casero e industrial.

PROGRAMA DE EDUCACIÓN INICIAL

CONTENIDOS: Salud
EJE: Conocer las principales medidas higiénicas y alimenticias para conservar la salud.
 Identificar los problemas de salud que se presentan en la comunidad, así como sus posibles soluciones.
 Participar en las campañas de conservación de salud en el hogar y la comunidad.
 Prevenir accidentes en el hogar, la escuela y la comunidad.
 Conocer algunas indicaciones primordiales de primeros auxilios.
 Conocer e implementar medidas de seguridad en casos de desastres: sismo, incendio, inundaciones.
 Aplicar las vacunas básicas en los niños para prevenir enfermedades: BCG, Polio, DPT, Injete y de Sarampión.

Los conocimientos de los niños menores de 4 años obligan a tomar ciertas precauciones en las recomendaciones, como requisito para el buen desarrollo de su personalidad: sobre todo, en los cuidados ante los accidentes y en la eliminación de actitudes rechazantes y desalentadoras para los niños.

La estructura curricular constituye la normalidad para Educación Inicial, en el sentido que establece propósitos, contenidos y metodología; su conceptualización es válida para las dos modalidades, no obstante la manera de aplicarse sea distinta para los grupos de educadores, padres y niños.

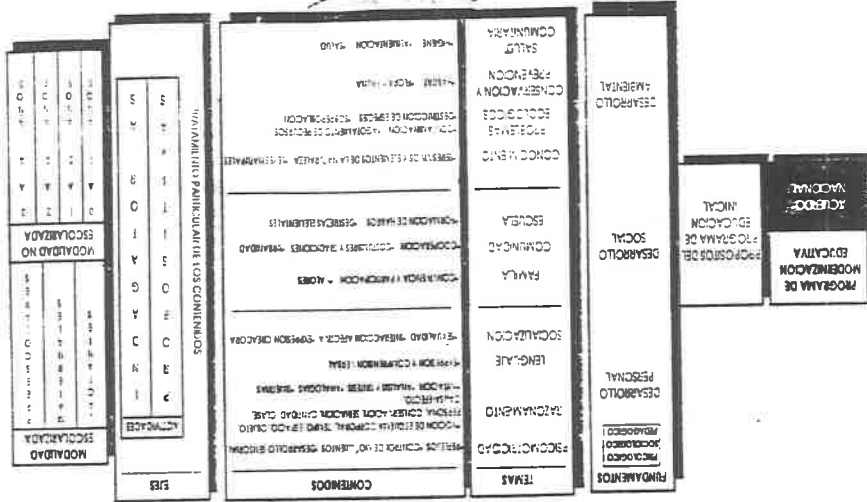
El diseño curricular utilizado se derivó anteponiendo las necesidades educativas del nivel más que deducido del desarrollo del niño desde una perspectiva específica. Esto permitió configurar una respuesta al Programa para la Modernización Educativa y darla el sustento técnico científico necesario para asegurar la congruencia entre sus planteamientos

ESTRUCTURA CURRICULAR DEL PROGRAMA

MARCO OPERATIVO

MARCO CURRICULAR

MARCO CONCEPTUAL



METODOLOGIA
DE LA
MODALIDAD NO ESCOLARIZADA

IV. METODOLOGIA

IV. METODOLOGIA

La metodología para la realización del Programa en su totalidad No escolarizada consiste en la realización de nuevo momento:

- 1.- **Diagnóstico:** El Educador de la comunidad inicia con la realización de un estudio diagnóstico, en donde se detallan las necesidades socio-educativas del niño y de la comunidad, así como sus características y su potencial para instrumentar soluciones. Este estudio lo realiza el Supervisor de Módulo y el Educador Comunitario.

La realización del diagnóstico le permitirá planear las actividades educativas conforme a las necesidades reales de los niños.

A través del diagnóstico se recaba información sobre algunos perfiles de población, tales como: tipo de comunidad, número de niños, población infantil real y potencial, tipo de actividades laborales y domésticas, horarios, tallas de la vida cotidiana, servicios, número de población, festividades, etcétera. Esta información sirve como base para la planeación de acciones y actividades, así como para adaptar el Programa al ritmo de vida y características de la comunidad.

Es importante aprovechar las reuniones que la gente tiene en las plazas, iglesias o fiestas para crear espacios dedicados a los niños, en donde éstos desarrollen actividades formativas organizadas por los adultos o en forma libre.

- 2.- **Plan de Acción:** El plan de acción es enviado por el Supervisor de Módulo con ayuda del Educador Comunitario y al Comité Pro Niños.

El Supervisor de Módulo recibe insumos e información para elaborar la estrategia que organice y oriente la realización de actividades para los niños, por parte de los agentes educativos, el historial de la familia y la comunidad.

El plan gira en torno a un fin central: el mejoramiento de las condiciones formativas de los niños por medio de la intervención que se establece con ellos y los espacios educativos que se le asignan en la comunidad.

El plan de acción requiere considerarse en relación con los niños y la comunidad.

EDUCACIÓN INICIAL NO ESCOLARIZADA

Las actividades se desarrollan durante la vida diaria. Por ejemplo, en los ritos, a través del juego, y en los adultos, a través de las reuniones y fiestas. Se trata de una habilidad de actividades que pueden ser fuente de una socialización más rica, de un nuevo tipo de relación entre niños y adultos.

3.- **Difusión.** Consiste en brindar información respecto a la naturaleza, propósitos y beneficios que ofrece el Programa de Educación Inicial. Se elabora con la ayuda de algunos puntos de diagnóstico. Se pueden utilizar carteles, volantes o reuniones informativas; esto dependerá del tipo de comunidad, de las redes locales de comunicación informal y de las actividades de la gente. La difusión de tal o cual medio prefiere no sólo dar a conocer el Programa a la comunidad, sino además sensibilizar a la gente para que participe en el proceso educativo de los niños.

4.- **Capacitación de los Agentes Operativos.** La capacitación se plantea como el proceso a través del cual se generan conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para la operación exitosa del Programa. Se realiza en dos momentos: uno inicial, que dura 10 días y en donde se capacita a los Educadores Comunitarios, y otro permanente, que dura 40 sesiones de trabajo con padres de familia. Estas últimas son dirigidas por el Educador Comunitario con el apoyo del Supervisor de Módulo. En ellas se habilita a los padres para que realicen actividades educativas con sus hijos en su hogar y en la comunidad.

5.- **Sesiones con Padres de Familia.** La experiencia del programa muestra que en cuanto a la formación de los padres, ésta se da en dos instancias: directamente con la madre, quien asiste en más de un 95 por ciento de los casos a las sesiones de capacitación, e indirectamente con el padre, a través de la influencia educativa de la madre que se vale para ello de modos de comunicación usados por la pareja en el hogar.

Los padres con los hijos son flexibles y de acuerdo a sus intereses y disponibilidad.

Las sesiones incluyen información y actividades para que los padres vivan formándose como educadores capacitados de sus propios hijos. Se utiliza una guía que les orienta en forma sistemática para llevar a cabo actividades con sus hijos en sus hogares. Durante estas sesiones se promueve también la participación de los demás miembros de la comunidad y se abordan temas relacionados con la misma.

6.- **Participación de la Comunidad.** La comunidad participa a través del Comité Pro Niños y con acciones de convivencia y cooperación, en donde se busca siempre la apertura y lanzamiento de espacios educativos, de convivencia social y de enriquecimiento para los niños.

Una participación comunitaria activa es esencial para el desarrollo de las actividades de capacitación de los padres.

7.- **Sistematización de Experiencias.** Se refieren al hecho de recibir los resultados de los procedimientos y estrategias que se llevan a cabo en los diferentes momentos de la operación, identificando aquello que ayuda o dificulta el funcionamiento del Programa. Esto permite identificar los caminos trazados en la implementación y en las propias actividades. El Coordinador de Zona, el Supervisor de Módulo y el Educador Comunitario, realizan una evaluación diagnóstica de la dinámica en la que se desarrollan las actividades con los niños y en la comunidad. Esto permite sistematizar los procesos en forma permanente.

8.- **Asesoría y Seguimiento.** Entendidos como los mecanismos de seguimiento de la operación, los cuales cumplen la función de legitimar el Programa a fin de garantizar su buen desarrollo.

En este momento participan sobre todo los agentes operativos de Educación Inicial a nivel estatal y central, quienes se encargan de verificar el cumplimiento de la normatividad técnica y pedagógica así como de ofrecer apoyo y asesoría para la operación del Programa.

9.- Evaluación. Se refiere a una serie de actividades que se desarrollan a lo largo de toda la operación del Programa. Entre estas acciones de evaluación se destacan tres momentos de valoración cuantitativa y cualitativa: inicial, intermedia y final.

Es importante considerar la integración de las acciones del Programa por fases, tales como: fase de preparación, compuesta por la realización del diagnóstico comunitario, la promoción de las acciones, la realización de la difusión y las acciones de capacitación; fase de aplicación, integrada por la realización de las actividades por los padres con sus hijos, la participación del Comité Pro Niños y la creación de comisiones para el desarrollo del niño en la comunidad; fase de resultados, tomando en consideración el cambio de actitud de adultos y padres de familia, la conservación de espacios sociales, los logros alcanzados por los niños sujetos del Programa, la eficacia de la planeación, la difusión y la capacitación, entre otros.

*La evaluación nos permite
verificar si las medidas y
estrategias resultaron
adecuadas; también
posibilita la corrección a
tiempo y permite dar
continuidad a las acciones
educativas.*

PROPUESTA DE CAPACITACION (ACTUALIZACION)
DE COORDINADORES DE ZONA Y SUPERVISORES DE MODULO
ETAPA EXPANSION

*Este programa se refiere a la actividad mencionada y descrita en la pag. 31.

CAPTACION DE ACTUALIZACION A COORDINADORES
DE ZONA Y SUPERVISORES DE MODULO.

DEL 3 AL 14 DE FEBRERO DE 1997.

HOTEL: PLAZA NAUCALPAN.
SAN LUIS TLATILCO N-2, ESQ. GUSTAVO
BAZ # 47, EN NAUCALPAN DE JUAREZ, EDC. DE
MEXICO. C.P. 53370.

POBLACION A ATENDER:

4 COORDINADORES DE ZONA.
22 SUPERVISORES DE MODULO.

Nº DE GRUPOS: 1 (UNO).

ESTADO DE MEXICO.

PROPUESTA DE CONTENIDOS PARA
CAPACITACION DE ACTUALIZACION
15ava. ETAPA EXPANSION.

BLOQUE I.

FUNCIONES DE AGENTES OPERATIVOS.

COMITE PRO-NIÑEZ.

6 HORAS

BLOQUE II.

ELEMENTOS METODOLOGICOS PARA LA OPERACION DEL PROGRAMA.

* LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO DE PROMOCION Y DIFUSION COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA EL ARRAIGO DEL PROGRAMA EN LA COMUNIDAD

10 HORAS

* TALLER DE VINCULACION DE INSTRUMENTOS OPERATIVOS, MATERIALES EDUCATIVOS Y SESIONES CON PADRES DE FAMILIA.

18 HORAS

* TALLER DE COMUNICACION ORAL.

8 HORAS

* PUNTOS DE CONTROL.

4 HORAS

BLOQUE III.

DESARROLLO DEL NIÑO.

* IMPORTANCIA Y TRASCENDENCIA DE LA INTERACCION NIÑO-ADULTO, NIÑO-NIÑO EN EL DESARROLLO INTEGRAL DEL NIÑO.

8 HORAS

BLOQUE IV.

ELEMENTOS DE LA EDUCACION DE ADULTOS.

* FORMACION DE GRUPOS

6 HORAS

* ELEMENTOS TEORICOS-METODOLOGICOS EDUCACION ADULTOS.

4 HORAS

BLOQUE V.

PROGRAMAS DE CAPACITACION.

- * ELEMENTOS A CONSIDERAR PARA EL DISEÑO Y ELABORACION
DE PROGRAMAS DE CAPACITACION. 8 HORAS
- * REORIENTACION DE LA ELABORACION DE PROGRAMAS E IN--
FORMES DE CAPACITACION MENSUAL Y TRIMESTRAL A PROMO--
TORES EDUCATIVOS E INFORMES DE SESIONES CON PADRES
DE FAMILIA. 8 HORAS

TOTAL HORAS: 80

BLOQUE II.- ELEMENTOS METODOLOGICOS PARA LA OPERACION DEL PROGRAMA.

OBJETIVO PARTICULAR:

- * REUNIFICAR LOS ELEMENTOS NECESARIOS A PARTIR DE LA EXPERIENCIA, REFLEXION Y ANALISIS A FIN DE MEJORAR LA OPERACION DEL PROGRAMA.
- * REFORZAR EL MANEJO Y USO DE FORMATOS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO PARA EFICIENTAR LA OPERACION DEL PROGRAMA NO ESCOLARIZADO EN SUS DIFERENTES AREAS.
- * REORIENTAR LOS CONOCIMIENTOS SOBRE LA APLICACION DE LA ESTRATEGIA DE DIFUSION, A LO LARGO DE LAS 3 ETAPAS DEL PROGRAMA.

SESION Nº 3.

HORAS PROGRAMADAS: 18.

TEMA: VINCULACION DE INSTRUMENTOS OPERATIVOS, MATERIALES, EDUCATIVOS Y -
SESIONES CON PADRES.

CONTENIDOS:

- * UTILIDAD QUE BRINDA EL DIAGNOSTICO-SOCIOEDUCATIVO.
- * DESCLOSE DE NECESIDADES SOCIO-EDUCATIVAS A TRAVES DEL PLAN DE --
ACCION.
- * CONOCIMIENTO Y USO DEL NUEVO FORMATO DE PLAN SEMANAL DE ACTIVIDA-
DES Y PLAN DIDACTICO PARA SESIONES CON PADRES DE FAMILIA.
- * USO DEL MATERIAL EDUCATIVO.
- * ANALISIS DE LA PRACTICA EN COMUNIDAD.

EJES DE ANALISIS:

- RESCATAR LA IMPORTANCIA DE HABER REALIZADO UN BUEN DIAGNOSTICO-SO-
CIOEDUCATIVO.
- IMPORTANCIA QUE TIENE EL PORTAR ADECUADAMENTE LAS NECESIDADES SO-
CIO-EDUCATIVAS EN EL PLAN DE ACCION.
- DAR A CONOCER LOS ELEMENTOS QUE CONFORMAN EL PLAN SEMANAL Y PLAN --
DIDACTICO.
- RECONSTRUIR Y ENRIQUECER EL CONOCIMIENTO DEL USO DEL MATERIAL EDU-
CATIVO.
- IMPORTANCIA QUE TIENE DENTRO DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA EN EL TRA-
BATO CON PADRES DE FAMILIA.

FORMA DE TRABAJO:

- * SE ABREIRA UN ESPACIO A TRAVES DE LA TECNICA "LLUVIA DE IDEAS" CON

OBJETO ES RECUPERAR LA EXPERIENCIA DE LOS PARTICIPANTES EN RELACION AL DIAGNOSTICO SOCIOEDUCATIVO.

- * SE PROYECTARA UNA PELICULA QUE PERMITA LA REFLEXION EN RELACION A LA IMPORTANCIA DE RESPETAR EL CONTEXTO AMBIENTAL EN QUE SE DESARROLLA LA COMUNIDAD PARA DESARROLLAR EL PROGRAMA ACORDE A LAS NECESIDADES DE LOS HABITANTES.
- * A CONTINUACION SE DARAN LOS CRITERIOS PARA LA JERARQUIZACION DE NECESIDADES SOCIOEDUCATIVAS Y SE REALIZARA UN EJERCICIO AL RESPECTO.
- * A TRAVES DE LA TECNICA DE ROMPECABEZAS, SE ADOPTARAN LOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL PLAN DE ACCION.
- * CONTINUARAN ELABORANDO UN ENSAYO DE PLAN DE ACCION, REFLEXIONANDO SOBRE SU RESPONSABILIDAD COMO APOYO DIRECTO AL PROMOTOR EDUCATIVO.
- * A TRAVES DE LA TECNICA EXPOSITIVA APOYADA CON ACETATOS SE LES DARA A CONOCER EL NUEVO FORMATO PARA PLANEAR LAS SESIONES CON PADRES DE FAMILIA.
- * A TRAVES DE ESCENIFICACION PARTICIPARAN DESARROLLANDO UNA SESION CON PADRES DE FAMILIA.

MATERIALES:

- * DIAGNOSTICOS SOCIOEDUCATIVOS.
- * PELICULA.
- * FOLIOS DE PLAN DE ACCION.
- * FOLIOS DE PLAN SEMANAL.
- * FOLIOS DE PLAN DIDACTICO.
- * ACETATOS.
- * ROMPECABEZAS.
- * GRABADOR.
- * RADIOCASSETTES.
- * FASCICULOS.
- * HOJAS DE ROTAFOLIO, PLUMONES, TARJETAS.

EVALUACION Y/O PRODUCTOS:

- PARTICIPACION INDIVIDUAL.
- ELABORACION DE JERARQUIZACION DE NECESIDADES.
- ELABORACION DE PLAN DE ACCION.
- ELABORACION DE PLAN SEMANAL Y PLAN DIDACTICO.
- ESCENIFICACION.

PROPUESTA DE LA 3a. REUNION TRIMESTRAL A
COORDINADORES DE ZONA Y SUPERVISORES DE MODULO
CORRESPONDIENTE A EVALUACION
ETAPA REGULAR

- Este programa se refiere a la actividad mencionada en la pag. 31 y descrita en la pag. 32.

**ORGANIZACION DE LA 3ª REUNION TRIMESTRAL A
COORDINADORES DE ZONA Y SUPERVISORES DE MODULO
DE LA 15ava. ETAPA (REGULAR).**

FECHA: Del 10 al 14 de marzo.

SEDE: HOTEL "PLAZA HAUCALPAN".
Dom.: San Luis Tlatlilco N° 2 Esq. Gustavo Bar
N° 47, Col. Parque Industrial
Haucaapan de Juárez, Edo. de México.
Teléfono: 200-48-28.

POBLACION A ATENDER: 17 Coordinadores de Zona.
122 Supervisores de Módulo.

Nº DE GRUPOS: 8 (Cuatro del 10 al 12)
(Cuatro del 12 al 14)

BLOQUE DE TRABAJO:

II.- Elementos Metodológicos para la Operación del Programa. **Horas**

Evaluación de la Metodología de la -	16
Operación del Programa Inicial No -	
Escolarizado; sus procesos e impacto.	

Total de Horas: 16

	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
HORARIO	LUNES	MARTES	MIERCOLES
8:00 a 9:00		D E S A Y U N O	
9:00 a 11:00		PROMOCION Y DIFUSION	COORDINACION INSTITUCIONAL
11:00 a 11:30		R E C E S O	SUPERVISION Y ASESORIA E IMPACTO DEL PROGRAMA
11:30 a 13:30		CAPACITACION AGENTES OPERATIVOS	
13:30 a 15:30	ENTRADA AL HOTEL	C O N I D A	
15:30 a 17:30	DIAGNOSTICO	COMITE PRO-NENEN	
17:30 a 19:30	PLAN DE ACCION	SECUESTRO Y CONTROL	
20:00	C E N A	C I N A	

PRESENTACION

La Reunión de Capacitación de Actualización y posteriormente las Trimestrales a Coordinadores de Zona y Supervisores de Módulo, se organizaron con la finalidad de ampliar, reforzar conocimientos y habilidades adquiridos con anterioridad. De ahí que la actualización constante, permitió a estas figuras la operación exitosa en las comunidades, así como la adecuada orientación y asesoría al Promotor Educativo, permitiendo ésto llegar a la Evaluación donde se sistematizaron sus experiencias adquiridas a lo largo del ciclo operativo.

El presente Programa de Evaluación está conformado por antecedentes, justificación, el objetivo de evaluar la Metodología, sus procesos e impacto dentro de la Comunidad durante el tiempo que operó la 15ava. etapa. La forma de evaluar esta Metodología, será a través de un Taller, permitiendo al término de éste recuperar experiencias y en su caso plantear alternativas para una mejor operación del Programa durante el siguiente ciclo operativo.

ANTECEDENTES

Todo programa educativo requiere ser evaluado, en el caso particular del programa de Educación Inicial No Escolarizado, siempre se ha concebido este momento como un proceso de reflexión cuyos antecedentes están determinados a través de cada una de las etapas por las que atraviesa el Programa, pudiéndose observar como una constante dialéctica entre teoría y práctica.

En la 15ava. Etapa los eventos de capacitación, congruentes con la concepción de evaluación que se tiene en el Programa, han logrado establecer un sistema de evaluación continuo e integral consistente en averiguar el logro de metas educativas planteadas, la naturaleza e incidencia de efectos provistos, así como el impacto de los factores que afectaron la operación del Programa. Todo esto se llevó a cabo a través del Sistema de Supervisión e Información Continua, así como a la asesoría a los Coordinadores de Zona y Supervisores de Módulo.

JUSTIFICACION

El presente Programa tiene como finalidad el llevar a cabo una evaluación que permita tanto a Coordinadores de Zona como Supervisores de Módulo disponer de un espacio de reflexión en relación a su trabajo de campo realizado en Comunidad, con objeto de rescatar experiencias útiles en las cuales fundamentar futuras estrategias de trabajo enriquecidas con los elementos teóricos-metodológicos ya adquiridos.

Se considera evaluar la metodología de la operación del Programa en sus nueve momentos, por ser el eje regulador del Programa que permite planear las actividades a desarrollar, sin perder de vista el objetivo del programa "El Niño".

En esta ocasión no consideró pertinente rescatar la experiencia a través de diferentes técnicas grupales que permitan de forma espontánea, reflexiva y propositiva abordar los contenidos. Finalmente la recuperación de esta información nos permitirá evaluar el impacto del Programa en la Comunidad, así como el arraigo o permanencia del mismo.

OBJETIVO GENERAL

EVALUAR LA OPERATIVIDAD DE LA METODOLOGIA DEL PROGRAMA EN LA MODALIDAD NO ESCOLARIZADA.

OBJETIVO PARTICULAR

- RECUPERAR LOS ELEMENTOS METODOLOGICOS DONDE SE DETECTARON PROBLEMAS PARA EMPRENDER MEDIDAS CORRECTIVAS.**

- PROPICIAR LA REFLEXION Y ANALISIS DEL COORDINADOR DE ZONA Y SUPERVISOR DE MODULO COMO INTEGRANTES DE LA CADENA OPERATIVA.**

SESION 1.

HORAS: 16

TEMA: Evaluación de la Metodología de la Operación del Programa de Educación Inicial Modalidad No Escolarizada, Procesos e Impacto.

CONTENIDO:

- Concepto de Evaluación.
- Diagnóstico.
- Plan de Acción.
- Difusión y Promoción.
- Capacitación Agentes Operativos.
- Coordinación Institucional.
- Comité Pro-Hífez.
- Seguimiento y Control.
- Supervisión y Asesoría.
- Impacto del Programa.

FORMA DE TRABAJO:

El 1er. contenido se realizará con una "Lluvia de Ideas" solicitando a los participantes que elaboren un concepto de evaluación, posteriormente se pedirá lectura de algunos anotando en papelógrafo ideas centrales y llegar a formar el concepto para Educación Inicial.

DIAGNOSTICO :

Será abordado a través de la Técnica "Manzanitas Verdes", dividiendo al grupo en equipos de 4 integrantes, los cuales pasarán a contar una manzana y discutirán entre ellos, para posteriormente elaborar la conclusión a la que llegaron en otra manzana, y se abrirá una plenaria dónde se discutirá, elaborando una conclusión general.

PLAN DE ACCION

Aquí los participantes con la técnica ¿Qué sabemos?, se dividirá al grupo en 5 equipos entregándoles a cada equipo 1 juego con las cuestiones a responder. Se nombrará 1 Secretario que llevará la bitácora de las respuestas obtenidas; pasando posteriormente a la plenaria recibiendo comentarios.

PROMOCION Y DIFUSION

Mediante la técnica "Las botellas" se analizará la importancia de la organización trasladando la experiencia a la implementación de la estrategia de difusión a nivel local para reconocer los aciertos y errores del trabajo en comunidad. Posteriormente mediante la técnica "Remover obstáculos" se identifican los aspectos que se deben mejorar en el trabajo.

CAPACITACION DE LOS AGENTES OPERATIVOS

A través de la técnica "La Historieta" cada uno de los participantes narrará su experiencia y posteriormente por zona elaborarán una nueva historieta integrando la información analizada. En plenaria expondrán sus conclusiones a la que llegaron los grupos.

COORDINACION INSTITUCIONAL

La Coordinación Institucional, se abordará con la técnica "Tiro al blanco", dividiendo al grupo en zonas, las cuales sistematizarán sus experiencias tomando como punto de partida 6 preguntas elaborando posteriormente 1 tarjeta por cada aspecto, y al término pasará a colocar la tarjeta a los blancos, explicando porqué fue colocada en ese lugar. Existirá otro blanco donde los participantes pasarán a escribir sus alternativas o estrategias.

COMITE PRO-NIÑEZ

Se dividirá el grupo en 2 equipos cada uno elaborará un acta en donde se manifestará el trabajo realizado por el Comité Pro-Niñez.

A continuación se designará por equipo un juez, un abogado y un fiscal abriéndose la asamblea para evaluar el trabajo realizado por el Comité Pro-Niñez, participando primero un grupo y posteriormente el otro.

Se concluirá dando el veredicto en relación al trabajo realizado durante esta etapa por el Comité Pro-Niñez.

SEGUIMIENTO Y CONTROL

Se realizará el análisis y evaluación de los formatos utilizados en el Área de Planeación, Informática y Administración mediante la técnica "Grupos de trabajo" que consiste en formar equipos de ocho personas, a quienes se les distribuirán los formatos de control y seguimiento, ya elaborados. Dichos formatos contendrán datos correctos e incorrectos de tal forma que los integrantes del equipo analicen y detecten los errores que pudieran encontrar, los que deberán anotar en forma separada y por área, distribuyendo a cada uno de los equipos los documentos antes mencionados, organizándolos.

Al final del análisis se pedirá a cada equipo que nombre a un representante para exponer los errores que encontraron, se abrirá una plenaria para llegar a una conclusión general.

SUPERVISION Y ASESORIA

Se realizará el análisis de la información con la técnica "La Carta", aquí cada participante, reflexionará y llenará los espacios en blanco dentro del cuerpo de la carta. Después se dará lectura a cada una de ellas, pasando a plenaria y recuperar aspectos que no se contemplan.

IMPACTO DEL PROGRAMA

Se abrirá un espacio para rescatar el Impacto del Programa en Padres, Niños y Comunidad, expresando sus comentarios por zona en base a 4 preguntas y elaborando en tarjetas sus respuestas colocando éstas en un papelógrafo previamente preparado.