

LA IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACION DE LOS  
DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACION PREESCOLAR  
EN LOS PROCESOS DE ACTUALIZACION

TESINA

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADA EN EDUCACION PREESCOLAR

PRESENTA

MARIA MAGDALENA CABADA DUARTE



## DICTAMEN DEL TRABAJO PARA TITULACIÓN

Culiacán Rosales, Sinaloa, a 02 de julio de 1997.

### C. PROFRA. MARIA MAGDALENA CABADA DUARTE

En mi calidad de Presidenta de la Comisión de Titulación de esta Unidad y como resultado del análisis realizado a su trabajo, intitulado: "**LA IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACION DE LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACION PREESCOLAR EN LOS PROCESOS DE ACTUALIZACION**", opción TESINA a propuesta de la asesora, Lic. Irma Lorena Villegas Rodríguez, manifiesto a usted que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por esta Institución.

Por lo anterior, se le dictamina favorablemente su trabajo y se le autoriza presentar su examen profesional.

*Maria Librada Velázquez Paredes*  
**LIC. MARIA LIBRADA VELAZQUEZ PAREDES**  
PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE TITULACIÓN  
DE LA UNIDAD 25 A



**S.E.P.  
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA  
NACIONAL  
UNIDAD 25A  
CULIACAN, SINALOA**

# INDICE

|  | <b>Página</b> |
|--|---------------|
| <b>INTRODUCCION</b> .....  | <b>1</b>      |
| <br><b>CAPITULO I</b>  |               |
| <br><b>LA ACTUALIZACION DOCENTE, RESPONSABILIDAD</b>   |               |
| <b>COMPARTIDA</b> .....  | <b>4</b>      |
| <b>1.1 Antecedentes</b> .....  | <b>4</b>      |
| <b>1.2 El docente involucrado en las tareas de</b><br><b>actualización</b> .....   | <b>10</b>     |
| <br><b>CAPITULO II</b>   |               |
| <br><b>REFERENTES TEORICOS QUE EXPLICAN EL TRABAJO</b><br><b>COLECTIVO COMO LA MEJOR OPCION PARA LA</b><br><b>MEJOR OPCION PARA LA ACTUALIZACION DOCENTE</b> ..... | <b>23</b>     |
| <b>2.1 La Andragogía en la perspectiva de las estrategias de</b><br><b>actualización</b> .....   | <b>28</b>     |
| <b>2.2 El Docente y el estudio en grupo</b> .....  | <b>31</b>     |
| <b>2.3 Coordinador de grupo</b> .....  | <b>37</b>     |
| <b>2.4 Tipos de liderazgo</b> .....  | <b>40</b>     |
| <b>2.5 Equipos de trabajo</b> .....  | <b>42</b>     |

|                         |   |           |
|-------------------------|---|-----------|
| <b>2.6</b>              | <b>Los Centros de Maestros un espacio para la actualización</b> -----                                       | <b>45</b> |
| <br><b>CAPITULO III</b> |   |           |
|                         | <b>MARCO LEGAL</b> -----  | <b>50</b> |
| <b>3.1</b>              | <b>Referentes jurídicos para la constitución del ProNAP--</b>   | <b>53</b> |
| <b>3.2</b>              | <b>El programa nacional de actualización permanente para maestros de educación básica en servicio</b> ----- | <b>55</b> |
|                         | <b>CONCLUSIONES</b> -----   | <b>58</b> |
|                         | <b>BIBLIOGRAFIA</b> -----   | <b>62</b> |

## **INTRODUCCION**

El presente documento intenta rescatar las actividades que en materia de actualización que para el nivel de educación preescolar han venido desarrollando los diferentes equipos técnicos y las instancias formadoras y actualizadoras de docentes, respondiendo a los requerimientos que la sociedad actual plantea. Ante esta exigencia y considerando la evolución tan acelerada en el terreno científico, tecnológico y humanístico; las instancias educativas están comprometidas a fortalecer con acciones académicas de calidad el perfil del hombre actual que enfrente esta realidad.

La transformación de la práctica educativa sólo será posible con la participación responsable y decidida de los docentes como los principales protagonistas en esta tarea, contrastando los diversos enfoques, metodologías, materiales de apoyo, reflexiones sobre planteamientos teóricos y realidades educativas, evaluación de desempeños entre otros, lo que incidirá directamente en la conformación de un individuo capaz de interactuar de manera crítica y reflexiva en la sociedad en la cual le corresponde vivir.

Es por esta razón que la actualización se convierte en el medio por el cual se hará posible esta transformación, con responsabilidades compartidas de quienes estamos involucrados en esta tarea; a partir de los lineamientos y propuestas del

Gobierno Federal y la operativización y adecuación de diferentes estrategias por parte del Gobierno Estatal, en la búsqueda del perfeccionamiento continuo de los docentes en servicio mediante estrategias oportunas que den pauta a trabajos colegiados significativos.

El contenido de este trabajo se encuadra en los siguientes apartados:

El primer capítulo presenta un diagnóstico en forma general sobre las acciones que con respecto al rubro de actualización se han implementado en la entidad, ofreciendo a los docentes de este nivel estrategias de trabajo pertinentes tratando de atender necesidades específicas de la tarea docente por los equipos técnicos, instituciones formadoras y actualizadoras de docentes y el departamento de actualización del maestro.

Posteriormente en un segundo apartado, se define el trabajo colectivo como la estrategia más pertinente mediante la cual los docentes han logrado diferentes niveles de reflexión al compartir la experiencia docente en torno a la problemática educativa. Como punto de partida para la construcción y sistematización de otras innovaciones pedagógicas factibles de llevarse a cabo en los grupos de trabajo.

El tercer capítulo, presenta la fundamentación legal en la que se sustenta el

trabajo de actualización describiendo la línea rectora que plantean los documentos oficiales en lo que concierne a esta línea de trabajo.

Como corolario, se destaca el quehacer de los Centros de Maestros como espacios que coadyuvan sólidamente y de manera fundamental en las actividades de actualización, brindando para ello una serie de servicios académicos y materiales que fortalecen el estudio individual o colectivo que realizan los docentes en busca de su superación profesional.

Finalmente se expresan las conclusiones a las que se arribó después de elaborar esta tesina, con la intención de resaltar la importancia de que se sigan generando este tipo de estrategias de actualización que coadyuven en el mejor desempeño de la labor educativa que cotidianamente realizan los docentes, consolidando y ampliando sus marcos conceptuales al otorgarles la oportunidad de compartir en espacios adecuados sus experiencias educativas.

# **CAPITULO I**

## **LA ACTUALIZACION DOCENTE, RESPONSABILIDAD COMPARTIDA**

### **1.1 Antecedentes**

La actuación del estado en materia educativa, se ha desarrollado en respuesta a los requerimientos nacionales y estatales, lo que ha propiciado el surgimiento de diversas acciones tendientes a mejorar el Servicio de Educación Básica. En el reconocimiento reiterado de las necesidades del maestro para desarrollarse como profesional y protagonista de la función educativa se han generado ya algunas estrategias para fortalecer su formación, capacitación, actualización y superación profesionales.

Existen diversas instancias que apoyan la formación y capacitación de los docentes mediante su preparación profesional, como son las Instituciones Formadoras y Actualizadoras de Docentes; Escuelas Normales, Unidades de la Universidad Pedagógica Nacional, Centros de Actualización del Magisterio entre otras, los cuales pretenden incidir directamente en la actuación del sujeto hacia su acción educativa.

Por otra parte, los procesos de capacitación han correspondido concretamente



a los equipos técnicos conformados en cada una de las áreas de Educación Básica de los controles de la Secretaría de Educación Pública y Cultura (SEPyC) y de los Servicios de Educación Pública Descentralizada del Estado de Sinaloa (SEPDES) considerando como parte de sus funciones la atención a los docentes de su respectivo nivel, detectándose en ello poca integración y vinculación entre ambos, así como entre otros niveles y modalidades educativas.

En nuestra entidad se implementó en el año de 1984 la conformación de un equipo estatal de conductoras para el nivel de Educación Preescolar que más tarde tendrían la responsabilidad de reproducir los cursos de capacitación en todas las zonas escolares. Para ello, se convocó al personal docente del norte, centro y sur de la entidad interesados en la conducción de grupos.

El trabajo que más tarde se desarrolló lo normaba directamente la Dirección General de Educación Preescolar. Fue en el ciclo escolar 1985 - 1986 cuando se estructuró en el Departamento de Educación Preescolar una mesa técnica, iniciando solamente con cuatro elementos quienes tuvieron la función de definir los mecanismos para impulsar el trabajo técnico pedagógico y atender así las necesidades de capacitación del personal del nivel.

Debido al incremento acelerado de Jardines de Niños, así como a la

incorporación de mayor número de personal docente y la necesidad de otorgar atención de capacitación de manera directa dio como resultado la carencia del personal para cumplir con esta tarea, lo que derivó la necesidad de proponer la designación de un apoyo técnico que cumpliera específicamente con esta función en cada una de las zonas escolares. Iniciando este proyecto en 1987 al interior de los niveles de Educación Básica, entre ellos el de Educación Preescolar. Los elementos denominados conductores de desarrollo docente y/o auxiliares técnicos - pedagógicos, quienes desde entonces tienen como responsabilidad apoyar directamente las acciones de capacitación del personal docente de cada sector y zona escolar.

La modalidad de trabajo que se ha venido operando es la conducción de cursos mediante la designación de un elemento como responsable de la planeación, organización, desarrollo y evaluación de los mismos. Algunos de los cursos desarrollados de 1985 - 1990 fueron:

#### **Cursos de Capacitación**

- Revisión del manual técnico administrativo y técnico pedagógico para la supervisora de zona de educación preescolar.
- Revisión del manual técnico adminis-

#### **Propósito**

Fortalecer la capacidad de gestión administrativa y técnico pedagógica de los directivos escolares de educación elemental, media básica, media superior y superior tecnológica para contri-

trativo y técnico pedagógico de la directora del plantel de educación preescolar.

- Apuntes sobre el Desarrollo Infantil:

Tema: Sigmund Freud.

Tema: El juego en el niño preescolar.

Tema: Jean Piaget.

Tema: Desarrollo Embrionario.

- Proyecto de Seguridad y Emergencia Escolar.

- Proyecto de Educación Ambiental.

buir a elevar la calidad de la educación, optimizar el uso de los recursos y hacer de la educación un proceso socialmente participativo.

Elevar la calidad de la educación preescolar a través de la capacitación y actualización técnica pedagógica de los directivos en servicio, en los aspectos necesarios para la atención del niño en este nivel.

Orientar al personal docente de educación preescolar en la prevención de accidentes con la finalidad de que actúe en la resolución de los mismos.

Fomentar en el personal docente la necesidad de formar en los niños escolares la conciencia ecológica y preservación del medio ambiente.

A raíz del surgimiento del Acuerdo Nacional para la Modernización de

Educación Básica, suscrito el 18 de mayo de 1992 se han registrado cambios sustanciales tendientes hacia la reorganización del sistema educativo, la reformulación de los contenidos y materiales educativos y la revaloración de la función magisterial.

Dentro del rubro: Revaloración de la función magisterial se enmarcan acciones de actualización, capacitación y superación de los maestros en servicio, por lo que este aspecto contempla "el establecimiento de un Programa Emergente de Actualización del Maestro (PEAM) con miras a fortalecer los conocimientos de los maestros y de coadyuvar así a que desempeñen mejor su función". ( <sup>1</sup> )

Así en junio de 1992, para dar atención a las actividades de actualización desarrollados a nivel Nacional y para atender de manera directa al Personal Directivo de Apoyo Técnico y Docente de Educación Básica en el Estado, se crea la Coordinación Estatal del Programa Emergente de Actualización del Maestro.

Se inició entonces un proceso de actualización caracterizado por la interacción y la reflexión que pretendía generar aprendizajes significativos para los participantes, por lo que se consideró en aquel momento la necesidad de dar continuidad y sistematicidad al terreno de la actualización.

---

<sup>1</sup> Secretaría de Educación Pública, **Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica**, México, D.F. 1992, p. 18.

Cabe destacar la participación en este tipo de actividades de la Coordinación Estatal de Actualización del Maestro hoy Departamento de Actualización del Maestro, cuyo propósito es ofrecer a los docentes de la entidad actividades permanentes de actualización que se traduzcan en líneas de trabajo de alta calidad en el quehacer educativo en los distintos niveles y modalidades de Educación Básica.

A la fecha, las propuestas de trabajo que se han ofrecido a las educadoras del nivel han sido realizadas con gran aceptación por parte de los docentes y los cursos-taller que se ofrecen para participar de manera voluntaria han registrado hasta el 90% de asistencia y participación para llevar a cabo los trabajos extraclase con una duración de 40 hrs., desarrolladas por lo general en períodos de tres meses.

Tomando en consideración que, aproximadamente 4200 educadoras es el universo de atención cantidad realmente considerable, inicialmente se ha implementado para realizar las actividades de actualización; la formación de coordinadores de grupo (apoyos técnicos de zonas escolares o bien otras personas que se designen) en quienes ha recaído la responsabilidad directa de formar cuadros básicos de coordinadores, de acuerdo a la cantidad de personal a atender en cada región de la entidad, lo que permitió valorar la participación de cada elemento durante el desarrollo de cada una de las fases de trabajo.

La responsabilidad de los coordinadores de grupo consiste principalmente en dar el seguimiento técnico que se requiera y coordinar acertadamente las sesiones de trabajo.

Para lograr hacer efectivas estas jornadas se ha iniciado con la formación de coordinadores operativos; función ejercida por Jefes de Sector y Supervisores Escolares en quienes ha recaído la responsabilidad de organización de sedes, verificación de inscripción, listas de asistencia, supervisar horarios de trabajo y contenidos abordados, participando activamente en los grupos. Ambas figuras coordinadoras han demostrado gran interés por las acciones emprendidas en el rubro de actualización.

Los cursos-taller ofrecidos de 1992 a 1997 por el Departamento de Actualización del Maestro han sido los siguientes:

| <b>Ciclo Escolar</b> | <b>Cursos</b>                                    | <b>Propósito</b>  |
|----------------------|--|---|
| 1991-1992            | Educación Preescolar una Propuesta Metodológica. | Conocer y analizar la nueva propuesta metodológica para el nivel de educación preescolar. |
| 1993-1994            | Las matemáticas en el jardín de niños.           | Propiciar que las educadoras analicen los procesos que realizan los niños preescolares    |

en la construcción de las nociones matemáticas.

1993-1994 El lenguaje oral y escrito en el jardín de niños.

Propiciar que las educadoras analicen los procesos que realizan los niños preescolares en la construcción de las nociones del lenguaje oral y escrito.

**Ciclo escolar**

**Taller**

**Propósito**

1994-1995 Educación Preescolar... una perspectiva general.

Reflexionar en la calidad de la educación preescolar desde el niño como una perspectiva general, logrando la contrastación del programa oficial con la práctica educativa de la educadora.

1995-1996 Educación Preescolar: base para la comprensión lectora.

Proporcionar a las educadoras un espacio de actualización que les permita confrontar y enriquecer sus concepciones acerca de la comprensión lectora a fin de fortalecer las acciones que se generan en el jardín de niños.

|           |  |   |
|-----------|--|---|
| 1996-1997 | Análisis de los nuevos materiales de juegos educativos para el último grado de educación preescolar. | Propiciar la reflexión de las educadoras en torno al uso y aplicación de los nuevos materiales y juegos educativos para el último grado de educación preescolar.                                      |
| 1996-1997 | Creatividad; enfoque, posibilidades y aplicaciones.  | Que el personal docente de educación preescolar reafirme su percepción y conceptualización sobre la creatividad en relación a su función y fortalezca las estrategias didácticas para desarrollarlas. |

La experiencia hasta hoy acumulada al ofrecer trabajo técnico pedagógico a los docentes del nivel ha permitido contrastar y valorar su participación en los procesos desarrollados para llevar a cabo acciones de capacitación y/o actualización. Por motivos de estudio se dividen en dos bloques; los cursos y talleres ofrecidos de 1985-1990 y los de 1992-1997, de los cuales se retoman aspectos altamente significativos. La intención de esta valoración lejos de criticar lo realizado, pretende primeramente hacer patente la necesidad que hubo de proponer estrategias más pertinentes para el estudio colectivo de los docentes.

Al respecto surgen las siguientes reflexiones:



De 1985-1990 la capacitación que se llevó a cabo en este lapso de tiempo sólo se circunscribió a las propuestas emitidas por la Dirección General de Educación Preescolar sin que al interior del estado se diseñaran otras opciones.

Las estrategias de capacitación que se ofrecieron a los docentes fueron atendidas mediante la implementación de cursos, los cuales durante mucho tiempo han tenido grandes ventajas; sin embargo la organización de las acciones para la fluidez del trabajo hacia la base fue en cascada, lo que ocasionaba que parte de la información importante se descartara durante las diferentes etapas que se programaban para llevarlos a cabo, desvirtuando el alcance los propósitos originalmente establecidos.

Durante el desarrollo de los cursos de capacitación, la figura del conductor en ocasiones no cumplía con las expectativas o intereses que el grupo planteaba.

Es importante señalar que la participación de los docentes en estas acciones fue con carácter obligatorio ya que se efectuaban en horario oficial de labores.

De 1992-1994 se continuó utilizando la modalidad de curso en las acciones de capacitación implementadas por la Coordinación Estatal de Actualización del Maestro, apoyándose para ello en los cuadros técnicos de los controles de SEP y SEPDES.

De 1994-1997 siguiendo la secuencia del trabajo anterior se analizó la posibilidad de proponer nuevas estrategias para el estudio colectivo de los maestros en servicio, se propuso entonces, el taller de estudio como modalidad de trabajo. Lo que al principio causó incertidumbre e inseguridad por los participantes; se logró superar conforme se adentraron a la temática propuesta. Los grupos han demostrado gran capacidad de organización colectiva adquiriendo con responsabilidad el compromiso de participar voluntariamente en esta dinámica de estudio.

Los talleres de estudio a excepción de los que se ofrecen en el mes de agosto, han tenido la característica de invitar al docente a participar voluntariamente, quienes aceptan han demostrado interés personal por prepararse y compartir académicamente su quehacer docente analizando aquellos aspectos de su trabajo que les han resultado más significativos, interesantes, conflictivos o importantes.

Con la modalidad de taller, se ha logrado involucrar a los docentes en una nueva cultura de actualización a la vez que se ha dado muestra de nuevas formas organizacionales para el trabajo al interior de los sectores y zonas escolares. Asimismo las relaciones personales entre colegas han logrado consolidarse con el mutuo apoyo e integración en el logro de los propósitos de estudio.

De las opiniones vertidas por los elementos participantes en estos trabajos;

mediante la aplicación de encuestas, recolección de informes y relatorías de trabajo, visitas de seguimiento y evaluación a los grupos se han obtenido suficientes elementos para afirmar que las estrategias ofrecidas han resultado satisfactorias, ya que permiten que los grupos de trabajo logren los objetivos en los talleres propuestos de manera comprometida, participativa y reflexiva.

Algunas de estas propuestas de trabajo se han efectuado bajo la modalidad de "curso", haciéndose por tanto imprescindible la figura del conductor, quien guía el desarrollo del trabajo. La más reciente propuesta de actualización parte del trabajo colectivo como punto central de reflexión y análisis, por ello, se plantea el "taller" como estrategia de actualización a través de una guía de estudio donde el docente puede realizar el análisis de los contenidos del taller, lo que favorece un trabajo colectivo que propicia la socialización y la interacción entre los participantes.

De igual manera, los Departamentos de Educación Preescolar en la entidad han ofrecido otros cursos diseñados y programados al interior de las mesas técnicas de ambas controles, lo cual fortalece la atención en este rubro tan importante para el personal docente en función.

Este es el reto de la educación a corto, mediano y largo plazo por lo que se ha estado trabajando al implementar nuevas metodologías de enseñanza y

aprendizaje, al analizar los enfoques y contenidos del plan y programa de estudio, capacitar y actualizar a los docentes analizando constantemente las prácticas educativas como puntos medulares de reflexión y sugerencias, todas ellas tendientes a mejorar los niveles de calidad de la educación.

## **1.2 El docente involucrado en las tareas de actualización.**

Con la finalidad de lograr avanzar con el compromiso educativo adquirido se considera trascendental el ofrecer a los docentes de este nivel opciones de actualización acordes con sus necesidades pedagógicas como punto medular para el logro de un mejor desempeño profesional.

La observación realizada a prácticas educativas, refleja el interés y entusiasmo con que la educadora realiza su labor, se detecta el papel que juega al crear su particular ambiente de trabajo para desarrollar la mayor parte de los contenidos propuestos en el programa oficial con una organización de acciones inherentes a su función.

Desde su propia perspectiva el docente juzga y valora su desempeño al contrastarlo con los logros obtenidos, reconoce incidencias o deficiencias que durante

su labor enfrenta y de manera individualizada reflexiona ante la necesidad de buscar nuevas estrategias didácticas. La educación preescolar es un nivel donde las educadoras no se ven coartadas o inducidas a una línea de trabajo rígida y unilateral, la propia metodología de trabajo que plantea el programa exige libertad de acción para hacer de la práctica educativa lo más completa y productiva posible, lo cual corresponde directamente al ingenio, iniciativa y creatividad de la educadora y sus alumnos. De estar sometidos a formas de trabajo inflexibles se estaría entonces contradiciendo totalmente la propuesta de trabajo que este nivel pretende desarrollar en los niños.

Lo anteriormente señalado conlleva a realizar las siguientes reflexiones; el docente realiza su función de manera compartida en un 100%, es decir, es él junto con su grupo quien planea y programa actividades y pocas veces tiene la oportunidad de conocer el desempeño de otros docentes los cuales desarrollan su labor educativa con el mismo programa oficial de trabajo que requiere de desarrollar cierta metodología propuesta en el programa, para la puesta en práctica de los contenidos educativos, sujetos con edad cronológica similares, así como espacios físicos y materiales.

La actuación del docente frente a sus alumnos refleja todo un cúmulo de experiencias que durante el transcurso de cada ciclo escolar tiene la oportunidad de

adquirir, sin embargo, la cotidianeidad de su práctica y su visión particular puede quedar reducida a tan sólo implementar los contenidos académicos establecidos en el Programa de Educación Preescolar y las sugerencias correspondientes que incluye.

Lo expresado en el párrafo anterior permite considerar entonces que es necesario continuar brindando al docente espacios de estudio en donde se propicie el trabajo colectivo, como punto de partida para los procesos de actualización que dan inicio de la concepción de involucrar en su totalidad a los docentes de este nivel en la revisión y confrontación de prácticas educativas, en donde se refleje en cada acción un cambio de actitud, es decir, reflexionar y analizar las diferentes formas de arribar a un contenido y darle la continuidad pertinente o bien crear nuevas estrategias didácticas que permitan fortalecer la acción educativa de quienes intervienen en ella.

La experiencia de cada educadora, la continuidad en su preparación académica y su participación, son puntos claves para culminar con éxito los talleres de estudio que actualmente se implementan en la entidad.

La labor docente es una de las tareas con mayor nivel de responsabilidad a raíz de lo cual se han implementado diferentes estrategias en apoyo a las educadoras, en busca de mejores rendimientos y aprovechamientos académicos que incidan positivamente en los niveles de calidad educativa.

Por lo anterior se hace necesario continuar propiciando e impulsando acciones de actualización a este personal, por lo cual la presente tesina queda delimitada de la siguiente manera:

**"La importancia de la participación de los Docentes del Nivel de Educación Preescolar en los procesos de Actualización"**

En los últimos años, se ha estado inmerso en un proceso de cambios acentuándose las desigualdades del intercambio comercial entre naciones y trastocado los perfiles de los oficios y las profesiones, lo cual ha ocasionado que se modifiquen los contenidos de la educación para las nuevas generaciones, los tiempos que vienen son tiempos de rupturas y de apremios.

Ante esta nueva realidad, estamos obligados a redefinir el perfil del hombre que deseamos formar, el hombre nuevo debe tener capacidad necesaria para emprender las realidades del mundo en un incesante cambio y la sensibilidad para provocar transformaciones cuando el desarrollo social así lo requiera, que sepa anticiparse y tenga capacidad y voluntad para enfrentar estos cambios, lo que conlleva a la necesidad de nuevos aprendizajes y nuevas formas de aprender.

**Las estrategias de actualización en el nivel de Educación Preescolar hasta hoy**

han sido variadas en relación a; el universo de participantes, a las propias necesidades planteadas por los docentes, a la conformación geográfica de nuestra entidad, así como a la estructura educativa existente por lo que se ha tratado de ofrecer estrategias que logren fortalecer el desempeño de los docentes en servicio, respondiendo con ello a las sugerencias realizadas por el personal que integra este nivel.

En los procesos de enseñanza aprendizaje durante la interacción maestro-alumno o bien alumno-alumno, existen momentos donde los niños motivados por las actividades realizadas en forma espontánea plantean interrogantes que demandan en ocasiones explicaciones científicas. Cuando el docente tiene pleno conocimiento del tema en cuestión, por lo general elabora una respuesta apropiada o propicia que el niño busque una respuesta lógica, sin embargo, en el caso contrario se esmera por dar una explicación que pocas veces aclara las dudas del alumno o bien ejemplifica retomando situaciones que desvían el planteamiento inicial, dando como resultado que en posteriores ocasiones el niño se guarde sus interrogantes que tan sólo buscan explicarse situaciones, fenómenos o eventos que continuamente está descubriendo.

Lo anteriormente mencionado permite considerar que la educadora requiere de elementos que fortalezcan sus conocimientos generales en el manejo profundo



y sistemático del programa y de sus contenidos de estudio, de los materiales de apoyo a la práctica docente, pleno dominio de las características del desarrollo que presentan los niños a su cargo, pero sobre todo tener siempre presente el verdadero propósito educativo de la labor que realiza.

Desde el particular punto de vista de la autora del presente trabajo es necesario considerar al docente como un profesionalista adulto en proceso de formación, su intervención espontánea y voluntaria en la realización de círculos y talleres de estudio, permitirá tener una visión más globalizadora del proceso educativo como tal y su participación en apoyo a los procesos de formación de los niños en todos sus aspectos.

Tomando en consideración lo anterior, el presente documento pretende alcanzar los siguientes objetivos:

- 1) Describir las acciones que para este nivel se han generado respecto al rubro de actualización.
  
- 2) Definir las acciones específicas de quienes participan en el proceso de actualización, atendiendo la propuesta de trabajo colectivo.

**3) Valorar la participación de las educadoras en los procesos de actualización desde la perspectiva de la andragogía.**

**4) Contribuir al desarrollo de las estrategias de actualización de los docentes del nivel de Educación Preescolar como elemento fundamental para mejorar el servicio educativo.**

## **CAPITULO II**

### **REFERENTES TEORICOS QUE EXPLICAN EL TRABAJO COLECTIVO COMO LA MEJOR OPCION PARA LA ACTUALIZACION DOCENTE**

El estudio del docente como personal adulta y además como adulto profesionalista comprometido con su labor educativa deriva un análisis muy especial, es decir, a diferencia de los niños y jóvenes que representan su materia de trabajo, con la aplicación de la pedagogía y la didáctica como ejes rectores de su realidad concreta, él con sus características particulares debe contemplarse desde otra perspectiva.

Una perspectiva multidisciplinaria que englobe todo ese círculo de experiencias que deriva su actuar cotidiano y que sea el escenario donde se caractericen otras actuares que den pauta a nuevos y mejores desempeños.

Partir de la experiencia de los docentes en donde pueda reconocer la posibilidad de transformación de la realidad, nos da cuenta del contexto en que se sitúan así como la trama de relaciones que se generan a partir de cada ambiente sociocultural en que se desenvuelve la vida cotidiana de los profesores. Al edificar

un proyecto de porvenir conscientemente bien definido en colectivo, " la realidad deja de ser ese pasado cargado de inercia para desplegarse con toda la fuerza de su virtualidad ". ( <sup>2</sup> )

Si bien es cierto que el propósito educativo lo compartimos quienes estamos involucrados en esta tarea, también es cierto que las actitudes producto de factores personales y profesionales por ejemplo; los docentes originarios de diferentes territorios, contexto familiar y social, las instituciones que les otorgaron el título de profesor, su preparación posterior, necesidades, intereses, conceptualizaciones sobre la tarea educativa, actitudes frente al estudio, al trabajo y al sistema, el compromiso con la sociedad en general, el proceso de desarrollo, hábitos pedagógicos, aspiraciones profesionales, sus años de experiencia docente y prestigio entre otros, influyen considerablemente en nuestro actuar. Así como también la participación de los docentes en los procesos de actualización mediante sesiones colectivas de estudio en donde cada elemento aporta toda esa gama de diversidades que constituyen la experiencia y la cual los hace realmente particulares.

El diccionario de las ciencias de la educación conceptualiza a la actualización como:

Término usado en algunas ocasiones para significar la necesidad continua de

---

<sup>2</sup> Centro de Maestros de Mazatlán.- Proyecto de Formación y Capacitación para Profesores de Educación Básica, p. 8.

puesta a punto de la formación del profesorado y equivalente, por tanto a perfeccionamiento. Igualmente se aplica al concepto, para indicar la necesaria tarea de ajuste de objetivos y contenidos (programas) de la enseñanza afines, demanda, motivación, exigencia social, evolución científica, etc. (V. Perfeccionamiento del profesorado; educación permanente, reciclaje). ( <sup>3</sup> )

Considerando la definición anterior y con el propósito de utilizar el concepto más apropiado en este documento, quien suscribe este trabajo concibe a la actualización docente como: Proceso mediante el cual el docente pone al día sus conocimientos al participar en acciones donde se les ofrecen las herramientas teórico-metodológicas para que mediante su revisión y análisis logre incorporarlas a su práctica educativa diaria, esto conlleva a la revisión de los nuevos materiales de apoyo en análisis grupales donde se reflexione en torno al desempeño de cada docente, así como la problemática educativa, con la finalidad de estructurar nuevas y diversas estrategias didácticas factibles de realizar.

La actualización docente se retoma como una acción más que se inculca, apoya y fortalece dentro de los procesos de formación que cada profesor como individuo desarrolla.

Se plantea desde esta perspectiva debido a que resulta imposible pretender separar ambos procesos, dado que uno y otro inciden, es decir, hablar de procesos

---

<sup>3</sup> Diccionario de las Ciencias de la Educación, Edlt. Santilla, México, D.F. 1996, p. 45.

de actualización es hablar de la adquisición de una mejor formación profesional.

Por ello la formación se concibe como:

La preparación para llevar a cabo actividades laborales productivas, ha de estar en estrecha conexión con la dinámica del empleo y dada la frecuencia con que hoy se producen los cambios de actividad laboral, ha de preparar para una posible reconversión profesional: esto se consigue fundamentalmente a través de una preparación básica polivalente la cual pretende ser una formación lo más completa posible que proporciona una sólida preparación humana y múltiples opciones de actividad. ( <sup>4</sup> )

Lo anterior deriva la siguiente reflexión: ¿ Porqué dar clases al adulto si lo que en realidad requiere es ayuda metodológica ?.

El estudiante adulto enfrenta un doble conflicto: por un lado, no le gusta que lo traten como niño cuando es adulto, y por otro adopta actitudes de dependencia respecto del maestro, como lo haría un niño de primaria, es decir, espera que el profesor resuelva todos sus planteamientos e incluso busca su aprobación (legitimación) de éste, cuando expresa su punto de vista acerca de los problemas en estudio.

La modalidad que por mucho tiempo se ha venido desarrollando para la capacitación de personal docente es mediante la impartición de cursos, los cuales se

---

<sup>4</sup> Ibidem, p. 656.

definen como: Contenido temático de las diversas materias o aspectos específicos que se imparten en una época determinada a cierto tipo de alumnos y en un tiempo variable (c. de lengua, c. sobre programación, c. de verano, etc.).

Sin lugar a dudas que bajo esta forma de trabajo se han logrado considerables resultados, pero también ha permitido detectar las siguientes actitudes manifestadas por los participantes:

No se nos permite participar, presentar nuestras dudas, leer notas y presentar conclusiones que la mayoría de las veces no se analizan ni se discuten; nos limitan a ir más allá con nuestras interpretaciones; no se permite hacer alusión en la experiencia en congruencia con la teoría que se esté analizando, el curso se está repitiendo tal como se lo dieron a los asesores de asesores, no arribamos a la reflexión. ( <sup>5</sup> )

De ahí que las perspectivas de capacitación y actualización del personal docente han adquirido mayores dimensiones es decir, los resultados obtenidos a la fecha nos conducen por exigencia del propio docente a proponer otras formas de estudio que satisfagan sus necesidades para lograr un mejor desempeño profesional.

Por ello, se ha considerado la modalidad de taller como la opción más acertada para el estudio en grupo, ya que el término se define como:

---

<sup>5</sup> Zúñiga Barrón, Santiago.- Ensayo, *La Andragogía*, p. 2.

Centro, escuela o seminario donde se juntan varias personas para una determinada práctica, enseñanza o investigación. Igualmente recibe el nombre de taller la modalidad de enseñanza de estudio caracterizado por el activismo, la investigación operativa, el descubrimiento científico y el trabajo en equipo, y que, en su aspecto externo se distingue por el acoplo, sistematización y uso de material especializado acorde con el tema. ( <sup>6</sup> )

Por esta razón los procesos de actualización que se proponen bajo la modalidad de taller de estudio, busca propiciar en el adulto la ruptura de la dependencia de la figura magistral e involucrarlos en nuevos ambientes de actualización, los cuales pretenden distinguirse por su carácter propiamente democrático buscando el encuentro con visiones plurales que estimulen la proliferación de teorías, perspectivas y métodos, haciendo hincapié en la responsabilidad compartida entre quienes participan en esta tarea, por la cual el trabajo en equipo y básicamente el grupal, resultan sumamente enriquecedores.

Considerando el análisis anteriormente realizado se hace necesario retomar a la andragogía como punto de partida para clasificar la participación del adulto en la adquisición de nuevos conocimientos.

## **2.1 La andragogía en la perspectiva de las estrategias de actualización.**

Es considerada como la disciplina que encierra los principios del proceso enseñanza aprendizaje del adulto. En el caso particular del programa de

---

<sup>6</sup> Op. Cit.- Diccionario de las Ciencias de la Educación, p. 1325.



desarrollo docente, estamos frente a un adulto, adulto profesionalista y además adulto profesionalista docente, lo que lo hace un elemento con características muy especiales a tratar; en ese sentido se considera a diferencia del niño y joven que éste tiene aprendizajes previos abundantes, posee un acervo calificado, establece relaciones diversas, hay un libro escrito en él. El adulto cuestiona y busca lo práctico, disiente y su propia experiencia es su maestro más seguro, no tolera una instrucción lineal.

Hoy sabemos que el adulto - siendo programático y contando con gran temor al fracaso - busca asociar su vivencia con el contenido y experiencia del grupo en estudio, es otro el proceso de aprender - a diferencia del niño - algunos llaman androgogía, otras antogogía. ( 7 )

Dentro de esta perspectiva de estudio se encuentra una serie de principios que engloban y explican la participación del adulto en los procesos de su formación y preparación profesional.

**El Principio de la Educación.** El adulto busca "formarse" más que "saber", tiene espíritu de promoción individual por lo que busca el reconocimiento, si no encuentra coyuntura, no participa por miedo al fracaso. Para entregarse a un proceso de aprendizaje, éste debe ser adecuado a su perfil psicológico.

**El Principio de Preparación.-** A partir de un diagnóstico de habilidades, conocimientos y aptitudes para incidir en ellos y motivar la participación, aprovechando el antecedente cognitivo y actitudinal para lograr así la motivación del logro.

**El Principio Teleológico.-** El adulto no acepta ser manipulado por un camino incierto, tal vez se someta a reglas del juego si comprende su finalidad, de ahí que debe partirse de un enfoque sistemático. El conocer el fin permite aceptar el proceso. El conocer el objetivo intensifica la atención y la concentración del adulto.

---

<sup>7</sup> Valdez Rivas, Adolfo.- **Diez Principios de Aprendizaje en el Adulto**, Guadalajara, Jal. 1988, p. 5.

**El Principio Vitalista.-** Atiende al desarrollo de la potencialidad. La educación pretende desarrollar todas las potencialidades que se llevan inscritas en la naturaleza del humano. Hay que encarar los hechos, no sólo llegar al diálogo. Se toma la palabra como inicio de la acción. Es el caso del aprendizaje vivencial. El adulto busca fortalecer su praxis, su aprendizaje ha de potenciar su saber, sentir y querer, en situaciones reales.

**El Principio de la Autoactividad.-** Se llama del afecto por su aplicabilidad, por su creatividad, por su profundidad, por su comunicación y por su oportunidad de aprender en grupo, en un marco de respeto. La autoactividad permite al adulto la autoeducación, el educando es orientador de su destino. La autoactividad es un aprendizaje que es capaz de hacer sentir que lo que se dice y hace es verdad. Aprender es satisfactorio. El adulto no aprende por la calificación, aprende para la vida.

**El Principio del Ritmo.-** En la educación de adultos la constancia es el logro y la variable, es el tiempo. En principio aseguramos que se cumplan los objetivos propuestos, no importa cuanto tiempo nos implique esta acción, suena adyacente, sin embargo cuando el tiempo no presiona el educando no se entrega al proceso. Es en la toma de decisiones, estas se concentran cuando hay presión y "stress", si no hay necesidad imperiosa de una decisión, ésta no se toma, la persona no se arriesga antes de tiempo.

**El principio de la Afiliación.-** No cabe duda de que sin el apoyo del grupo no se aprende satisfactoriamente. La variable grupo es determinante, Paulo Freire dijo una vez "Nos educamos en comunidad; este siglo se caracteriza por volver al grupo. En el aprendizaje de adultos se conoce como el "enfoque socio céntrico", centrado en el grupo.

**El Principio Democrático.-** El adulto no tolera la autocracia, pide la libertad de decisión. El responsable - maestro- no se manifiesta como tal, esto es como alguien que "sabe" y está enfrente de otros que "no saben". En este estilo de educar hablamos de instructores, de conductores, de facilitadores, etc. La actividad docente queda a nivel dicente. El conductor es miembro del grupo, es compañero, se juega un rol de conductor de aprendizaje por parte del responsable instructor, pero él sabe que también es aprendiz, los participantes tienen acervo, contenido, experiencia, que le dan posibilidades de enseñar en grupo.

**El Principio de la Relación Sistemática.-** Para que exista un sistema se requiere de partes, relaciones y ambiente, es decir, la suma lógica de sus partes. Se aprende mejor cuando hay relación. Aplicar este principio es fácil,

basta con mostrar primero el todo de manera global, señalar los objetivos particulares y facilitar la referencia para que se dé la síntesis. Las partes no tienen significación de manera independiente, la tienen en el contexto sistémico.

**El Principio Cíclico.-** El cierre consolida el proceso de aprendizaje. El cierre es completar, para aplicar lo aprendido. El cierre es lograr que el aprendiz ponga algo de su parte para completar lo faltante, es elevar en un sentido múltiple el conocimiento, evaluar lo afectivo, evaluar el proceso y evaluar el producto total, etc. ( <sup>8</sup> )

Estos principios permiten tener un marco de referencia conceptual más amplio que genere actitudes en el proceso de conductoría, puesto que desde el punto de vista andragógico es necesario dar la suficiente libertad al docente en sus procesos de actualización.

## **2.2 El Docente y el estudio en grupo.**

El adulto estudiante es sujeto portador de una experiencia cultural, susceptible de ser incorporado al proceso de formación o actualización. Se aprovechan las experiencias que el sujeto ha tenido en el ejercicio de su función. Cabe destacar que la experiencia a que se hace mención es la que resulta de la conjunción entre el ejercicio profesional y la reflexión que de ésta hace el sujeto para sistematizarlo, socializarlo y aprender de él. Siempre en la búsqueda de contrastar el saber que

---

<sup>8</sup> Ibidem, p. 5 - 8.

posee con la aplicación en la solución de problemas.

Por otra parte la experiencia a que se hace alusión deriva de la práctica, lo cual nos lleva a afirmar que el dominio de los espacios de la práctica profesional depende de las capacidades y de la creatividad del profesional para descubrir y para precisar sus deficiencias; esto le ayudará a superarlas y aprender de ellas, teniendo claro que aprender no es aumentar datos en la memoria, es resolver problemas vitales, creando soluciones y obteniendo conclusiones que nunca serán definitivas, sino que podrán modificarse conforme se vivan más experiencias.

Para promover estudios en grupo, el docente tiene que modificar su comportamiento, puesto que debe ser habituado a otras formas de labor didáctica que rigen normas de acción diferentes.

Puede decirse, con Cirigliano y Villaverde, que:

La tendencia del comportamiento docente, fuera del estudio en grupo es, de modo general desempeñar el papel de quien posee los conocimientos, toma de decisiones relativas a la clase, debe ser escuchado, aplica normas de conducta, establece objetivos y planes de trabajo, es responsable de la disciplina, evalúa sólo el rendimiento de los alumnos, trata con individuos y aplica sanciones. ( <sup>9</sup> )

---

<sup>9</sup> **Dinámica de Grupo y Educación Humanitaria, p. 95**

En los trabajos de grupo, el docente debe asumir una nueva posición, desempeñar otro papel dado que tiene que aprender de los demás, asumir ciertas responsabilidades como individuo y en grupo; escuchar e invitar a participar a los demás, utilizar y proponer diferentes técnicas de grupo, participar activamente y lograr nuevas reflexiones, apoyar al establecimiento de objetivos, participar en la planeación de clases, evaluar su rendimiento conjuntamente con el grupo, trabajar con él mismo y finalmente proponer nuevas alternativas e influir confianza a quienes comparten una responsabilidad en común.

La puesta en práctica de las guías de estudio que utilizan los docentes en las sesiones grupales, proponen la organización de la diversa temática, factible de ser modificada según la organización y planeación que el propio grupo determine.

El procedimiento que se sigue para lograr constituir un grupo de estudio depende de la interacción de sus integrantes en los diferentes momentos para lograr su construcción.

La mayoría de los grupos se encuentran en constante evolución. Su desarrollo es un proceso dinámico en el que se logra crecer paulatinamente en una secuencia de cuatro etapas:

- Formación: Se caracteriza porque los miembros se reúnen por primera vez

y por la existencia de una gran incertidumbre ante la finalidad, estructura y liderazgo del grupo.

En esta fase se establecen los patrones iniciales de comunicación y la interdependencia de los miembros del grupo. Es una etapa de diagnóstico de sus miembros y sus expectativas.

- **Conflicto:** Se aclaran reglas, metas y relaciones que regirán al grupo; pero existen resistencias respecto al control que el grupo impone a sus miembros.

- **Integración inicial:** Se ocupa del crecimiento y productividad. El grupo desarrolla canales de comunicación, existe identidad y camaradería, se muestra un grupo cohesionado y dispuesto a realizar esfuerzos satisfactorios para el logro de sus objetivos.

- **Integración final:** El dirigente facilita las tareas, realiza una retroalimentación y evaluación necesarias, la energía del grupo se centra en la ejecución de la tarea con una motivación sólida para conseguir la meta propuesta. ( <sup>10</sup> )

Un aspecto del proceso de integración de un grupo, de la eficacia en la toma de decisiones y la solución de situaciones problemáticas, es el papel que realizan sus miembros; es decir, la serie de acciones, actividades que se le tienen asignadas y las contribuciones que se espera de ellas.

Hay tipos de roles que se consideran necesarios para el buen funcionamiento de un grupo, entre otros destacan los dirigentes o líderes, subalternos y seguidores dependiendo del rol que desempeñen en las actividades que se planteen, por ejemplo: "Las actividades de tarea, están enfocadas a la producción y contribución

---

<sup>10</sup> Gobierno del Estado de Chihuahua.- **Trabajo en Equipo**, Dirección General de Desarrollo Social, Chihuahua, Chih. 1992, p. 86.

de los miembros del grupo; Incluyen acciones, actividades y solución de problemas que tienen relación con el cumplimiento de la tarea y con el logro de los objetivos del grupo". ( <sup>11</sup> )

Un grupo es capaz cuando puede mantenerse, conservarse y cada miembro efectúa la tarea que le corresponde. En el que se realizan actividades de tarea, mantenimiento y la importancia de éstas es variable, dependiendo de las circunstancias y del tipo de grupo.

La toma de decisiones en grupo está influida por una serie de factores que determinan que la eficacia de éstos no sea mejor que una toma de decisión individual.

Algunas ventajas son:

- Los conocimientos e información que se tiene de un problema son más completos, ya que se cuenta con los recursos y elementos de más personas.
- Se tienen diversos enfoques en la solución de un problema, pues se dan distintos puntos de vista.
- Existe una mayor comprensión de la decisión final y sus resultados si los miembros del grupo participan en todo el proceso de la toma de decisión.
- La toma de decisión se legitima y existe mayor probabilidad de aceptar la decisión final y las tareas que le corresponden a cada miembro.

---

<sup>11</sup> Ibidem, p. 84.

Algunas desventajas son:

- El proceso de la toma de decisión grupal es más lento que el individual.
- El grupo puede provocar presiones de conformismo sobre aquellos miembros que disienten (debido a la necesidad de éstas de ser consideradas parte del grupo)
- El predominio individual de un miembro del grupo o del dirigente puede afectar la eficacia de la toma de decisión.
- La responsabilidad es muy ambigua y ésta puede diluirse entre los miembros del grupo.

En resumen puede decirse que la toma de decisiones es un proceso muy complejo y delicado, pero que el grupo es un medio idóneo para realizarla.  
(<sup>12</sup>)

El trabajo que los docentes desarrollan bajo la modalidad de taller implica no descuidar aspectos sumamente importantes. Implementar una estrategia de esta naturaleza obliga a realizar una revisión a fondo de la temática de trabajo que se desarrolla, así como la selección de las lecturas que integran el contenido, pero sobre todo que éstas sean del interés de quienes participan. De igual manera nos corresponde sugerir diversas técnicas grupales que coadyuven en el buen logro de los objetivos propuestos.

Los talleres tienen como propósito central, promover el análisis de los recursos educativos, favorecer la planeación de clases, generar la creación de estrategias de

---

<sup>12</sup> Op. Cit.- Trabajo en equipo, p. 83.



trabajo docente y estimular la reflexión y el análisis de problemas educativos relevantes en el contexto de trabajo de quienes participan.

Ahora bien, para hacer operable lo anteriormente señalado, conviene destacar el papel que desempeña el coordinador o moderador de grupo, ya que éste se define como el responsable de coordinar y dirigir las sesiones de trabajo correspondientes, tomando en consideración la guía de estudio propuesta con la finalidad de lograr la participación comprometida de todos cuantos participan en el taller.

### **2.3 Coordinador de grupo.**

- **Desempeña el papel de facilitador.**
- **Inspira confianza y tiene confianza en los demás**
- **Es amable, considerado, respetuoso, sin distinción de jerarquías, edades, sexo y otra diferencia, de una manera auténtica, pues toda simulación es percibida tarde o temprano generando rechazo.**
- **Tiene conocimientos sobre cómo desarrollar, motivar y apoyar a los equipos de trabajo.**
- **Está capacitado para comunicarse. Ante todo es receptivo a las ideas de otros y establece canales de comunicación hacia arriba y hacia abajo y en sentido horizontal en todos los niveles.**

- Propicia la participación activa de los integrantes del taller para el desarrollo de las guías de estudio de los materiales a analizar.
- Asesora a los miembros del grupo y se siente cómodo al recibir la asesoría de subalternos con mayores conocimientos, experiencias o ideas.
- Predica con su ejemplo cómo trabajar a los integrantes de los equipos a buscar nuevos caminos.
- Se preocupa por la calidad del proceso y participa activamente en la ejecución de las tareas.
- Posee empatía con los miembros del grupo y promueve su superación. Atiende a los sentimientos y emociones en la medida que afectan al desarrollo del trabajo.
- Respeta las individualidades dentro del grupo y sus espacios de poder, autoridad e independencia particulares.
- Maneja adecuadamente los conflictos, conociendo los elementos para diagnosticar sus posibles fuentes.
- Constituye un puente con todos los participantes del taller.
- Reconoce sus propias limitaciones, deficiencias y es capaz de pedir ayuda en cualquier aspecto.

Para ser realizado en forma eficiente, el estudio en grupo requiere de algunos cuidados. A continuación se presentan algunas consideraciones al respecto:

El estudio en grupo requiere por parte del docente, un mínimo de conocimientos acerca de las bases teóricas de la dinámica de grupo, conocimientos que le permitirán comprender el desarrollo de los trabajos y realizar adaptaciones cuando sean necesarias.

Las técnicas de estudio en grupo deben aplicarse con objetivos bien definidos y en circunstancias precisas para que quienes lo integren no se reúnan sin finalidad, sino para realizar una tarea que les permitirá crecer en términos de educación.

El estudio en grupo requiere un ambiente de cordialidad, tolerancia y comprensión, a fin de que el grupo pueda hacer uso del máximo de libertad en una labor común de cooperación. Para eso, es preciso que sus integrantes trabajen en un clima que permita la informalidad, la espontaneidad y la confianza.

Para que el estudio en grupo tenga sentido y alcance sus objetivos, es preciso que todos participen activamente en los trabajos. ( <sup>13</sup> )

Como resumen de los puntos anteriores y recapitulando los objetivos del estudio en grupo, el docente debe tener como finalidad, durante los trabajos y mediante las apreciaciones de los mismos:

- a) Desarrollar el sentido de grupo
- b) Invitar a la reflexión.
- c) Aprender a escuchar en forma comprensiva, crítica y tolerante
- d) Desarrollar la capacidad de cooperación, intercambio, responsabilidad, autonomía y creatividad.

---

<sup>13</sup> Néreci, Imideo G.- **Metodología de la Enseñanza**, Edit. Kapelusz, México D.F. 1990, p. 49

- e) Superar temores e inhibiciones, atenuar tensiones, fortaleciendo el sentido de seguridad.
- f) Promover y desarrollar una actitud positiva con relación a los compañeros, a las tareas y al contenido de las mismas, a fin de lograr adquirir nuevas experiencias y diferentes puntos de vista que atañen directamente a la tarea educativa.

Cabe destacar que los grupos y los coordinadores de los mismos se caracterizan por adoptar diferentes tipos de liderazgo al actuar, los cuales se describen a continuación:

## **2.4 Tipos de liderazgos.**

**Liderazgo pasivo:** Es aquél en que el líder actúa poco o nada dejando a los integrantes del grupo librados a su propia suerte, sin tomar decisiones ni orientarlos. Los miembros del grupo trabajan por trabajar y discuten por discutir, sin objetivos claros a alcanzar y sin llegar, por lo tanto, a conclusiones válidas. De esa forma, el grupo no desarrolla el espíritu de cooperación y de responsabilidad.

**Liderazgo autoritario:** Es aquél en que el líder, aún con las mejores intenciones da órdenes, dicta normas, impone criterios y es el único responsable de todos los trabajos. Los integrantes del grupo comienzan entonces a desarrollar hostilidad, descontento, competencias y desconfianza, al mismo tiempo que se inhiben el espíritu creativo. Esta forma de liderazgo hace que los miembros del grupo se tornen muy dependientes y de modo general, agresivos o apáticos.

**Liderazgo paternalista:** Es aquél en el que el líder amable y cordial hasta permite la expresión de las opiniones del grupo, pero que al final expone sus puntos de vista, que por bien de todos deben aceptarse. El líder paternalista influye como protección y especialista. Aquellos a los que él conduce, sin embargo, no se desarrollan adecuadamente porque no tienen oportunidades de tomar decisiones ni de aprender a costa de sus propios errores.

**Liderazgo democrático:** Es aquél en que el líder confía en la capacidad del grupo, crea oportunidades de discusión, pide y toma decisiones. Considera la opinión de todos antes de tomar una resolución. La responsabilidad de los trabajos, de la disciplina y aún de las evoluciones están repartidas entre todos. Los grupos orientados democráticamente se interesan más en los trabajos. Sus relaciones interpersonales son mejores, con más comunicación, menos hostilidad y más confianza.

**Liderazgo participante:** Es aquél en el que el líder trata de pasar inadvertido, para que todos cooperen en el mismo pie de igualdad dentro del grupo. Es como una continuación del liderazgo democrático, una vez que el grupo ha madurado debidamente como para asumir la iniciativa y la responsabilidad total de los trabajos. El líder pasa entonces a ser un incitador, una especie de animador para que el grupo no cese de trabajar.

Esta forma de liderazgo sólo es posible en grupos bien maduros y que ya hayan pasado por el liderazgo democrático. Es pues, un punto de llegada y no de partida. ( <sup>14</sup> )

Las formas de organización mayormente implementadas al interior de los grupos ha sido la integración de equipos de trabajo como unidades colectivas pequeñas donde se generan análisis y reflexiones en torno a la práctica educativa.

---

<sup>14</sup> ibidem, p. 47 - 49.

## **2.5 Equipos de trabajo.**

Los equipos de trabajo se muestran como la mejor alternativa para obtener mayor calidad en el trabajo, mejorar la productividad, hacer más satisfactorio el desempeño de los trabajadores brindándoles oportunidades para desplegar no sólo sus capacidades físicas, sino emociones, su pensamiento y su ímpetu creador muestran más flexibilidad a los cambios, mayor celeridad en la toma de decisiones, mejor aprovechamiento de los recursos disponibles, más capacidad de aprendizaje y mayor potencialidad para enfocar problemas de corta duración y para planear en el mediano y largo plazo.

Los equipos de trabajo se constituyen para resolver problemas específicos o de manera permanente en los niveles operativos y directivos, para apoyar a los dirigentes o incluso para sustituir los cargos jerárquicos más altos. ( <sup>15</sup> )

Se está constatando que la participación de los docentes en el diseño, planeación y evaluación de su trabajo repercute positivamente en su desempeño, pues la gente se compromete en una actividad que contribuyó a concebir y las mejores decisiones son las que se toman por quienes las llevarán a cabo. La mayor participación de los profesores reduce la apatía y tiende a disminuir los errores, pues propicia una mejor conciencia profesional, ya que incrementa la creatividad y la eficiencia en el desempeño.

El trabajo en equipo abre las mayores posibilidades a la óptima utilización de las diferencias en los conocimientos, el talento, experiencia y el temperamento de los individuos, además de que hace más edificante el trabajo cotidiano y puede contribuir a mejorar las condiciones interpersonales.

Trabajar en equipo implica aceptar una responsabilidad directa y hay quienes prefieren las posiciones cómodas que no implican ningún riesgo ni esfuerzo adicional. la aceptación o rechazo de este método laboral depende también

---

<sup>15</sup> Op. Cit.- Trabajo en equipo, p. 58.

de influencias culturales y de la elección del momento oportuno para instrumentarlo.

Corresponde a las organizaciones y a las instituciones educativas, enseñar a la gente a integrar y desarrollar equipos de trabajo, difundiendo una nueva filosofía de la calidad en el trabajo, promoviendo las habilidades y actitudes que favorecen el espíritu solidario, la colaboración, la interdisciplinariedad, superando las viejas actitudes individualistas, competitivas y exhibicionistas.  
(<sup>16</sup>)

Por ello el trabajo colectivo que desarrollan los docentes ha sido aceptado, considerando que comparten una tarea común y enfrentan problemas educativos similares.

Estos procesos de actualización además de permitir otras perspectivas de trabajo propone apoyos colaterales en el desempeño de la labor cotidiana, así mismo, refuerza ampliamente las relaciones humanas del personal que integran las escuelas, zonas y/o sectores escolares de las diversas regiones del estado. La organización del grupo requiere de reorganizaciones internas donde se dan procesos de intercambio e interacción, esto es el trabajo en equipo.

Según Díaz y Estrada: Un grupo de trabajo es una entidad social altamente organizada hacia la consecución de una tarea común. Lo compone un número reducido de personas que adoptan e intercambian roles y funciones con flexibilidad de acuerdo con un procedimiento y que disponen de

---

<sup>16</sup> Ibidem, p. 62.

habilidades para manejar su proceso socioafectivo en un clima de respeto y confianza.

Un equipo de trabajo está constituido por individuos con experiencias, especialidad y jerarquía diferentes, que se encuentran identificadas entre sí y con las metas institucionales (objetivos, filosofía, normas, etc. ) que unen sus esfuerzos, conocimientos y habilidades y que realmente su rendimiento es mayor como equipo que de forma individual, se da pues una conjunción de necesidades personales y metas institucionales.

La palabra equipo proviene del escandinavo "skip" que significa barco y del francés equipaje, término que designa la tripulación en el sentido de un conjunto de personas muy bien organizadas para realizar su tarea. ( <sup>17</sup> )

Bajo esta organización es sumamente importante la motivación de los participantes para que establezcan relaciones de igualdad y alcancen los objetivos de trabajo en forma corresponsable. Otro aspecto relevante lo constituye el proceso de retroalimentación que se debe presentar al interior del equipo lo que permite establecer decisiones enriquecidas por los conocimientos de los que intervienen en él, un equipo funciona cuando dentro de éste pueden darse cambios que coadyuvan a incrementar los resultados que se pretenden alcanzar.

Las formas de constituir equipos son variadas en relación a las estrategias que se implementan para este fin.

---

<sup>17</sup> Ibidem, p. 93 - 95.



Otro apoyo primordial para la actualización de los docentes de Educación Básica en servicio lo constituyen los Centros de Maestros, los que son coordinados en la entidad por la Instancia Estatal de Actualización, en este caso Departamento de Actualización del Maestro.

## **2.6 Los Centros de Maestros, un espacio para la actualización**

Son un medio para garantizar la actualización continua y permanente del personal docente y directivo. Su propósito central es ofrecer a los maestros los espacios e instalaciones básicos y un conjunto de servicios adecuados para desarrollar las diversas actividades constitutivas del Programa Nacional para la Actualización Permanente de los Maestros de Educación Básica en Servicio (ProNAP). ( <sup>18</sup> )

Para apoyar eficazmente estas actividades, los Centros de Maestros cumplen con los siguientes objetivos:

- Difundir la naturaleza y acciones del ProNAP ante los maestros y directivos de Educación Básica que se encuentran en el área de influencia del Centro.
- Promover y organizar la participación de los maestros en los Cursos Nacionales de Actualización y en los programas estatales que se desarrollen en el marco del ProNAP.

---

<sup>18</sup> Secretaría de Educación Pública, Subsecretaría de Educación Básica y Normal.- **Lineamientos Generales para el establecimiento y Operación del ProNAP en las Entidades Federativas**, México, D.F. 1996, p. 30.

- Planear y programar actividades de apoyo académico que incluyan asesorías internas con el equipo de asesores del centro y externas, como resultado del establecimiento de vínculos de colaboración con otras instituciones académicas y formadoras de docentes.

- Proporcionar a los maestros participantes en el ProNAP y a todos los maestros que lo soliciten, los recursos y espacios de trabajo con que cuenta el Centro. ( <sup>19</sup> )

Para el logro de los objetivos anteriormente mencionados es necesario que cada centro de maestros cuente con:

Una estructura orgánica básica integrada por cuatro instancias: Coordinación General, Coordinación Académica, Coordinación Administrativa y Area de Consulta. Cada una de ellas cuenta con un responsable, además y dependiendo directamente del coordinador académico del centro, se constituyó un equipo de asesores que responden a la demanda de apoyo académico de los maestros inscritos en los Cursos Nacionales de Actualización.

La operación de los Centros de Maestros tiene fundamentalmente una orientación académica.

Para apoyar las acciones del ProNAP en los Centros de Maestros se desarrolla especialmente:

- Asesoría para apoyar a los maestros inscritos en los cursos de actualización.
- Eventos académicos que acompañen las actividades nacionales y estatales de actualización (talleres, conferencias, debate, foros y seminarios).
- Promoción de la consulta y aprovechamiento de los recursos de la biblioteca, fonoteca y videoteca.
- Actividades de colaboración interinstitucional

---

<sup>19</sup> ibidem, p. 35.

- Campañas de difusión sobre actividades y servicios.

**Biblioteca y sala de lectura:** Es el espacio destinado a la consulta, estudio e investigación, con apoyo del material bibliográfico y demás recursos a disposición de los maestros. la biblioteca de los Centros de Maestros proporciona los servicios de:

- Préstamo interno
- Consulta
- Orientación a usuarios
- Videoteca
- Audioteca

El Centro de Maestros cuenta con el equipo para la recepción de señal vía satélite y equipo de cómputo con multimedia, con el objeto de apoyar las actividades académicas del ProNAP. ( <sup>20</sup> )

Existe una gran variedad de opciones factibles de proporcionar numerosas oportunidades a los docentes en servicio que se interesen por prestar un mejor desempeño educativo.

Actualmente a través de estos Centros de Maestros se brindan los siguientes Cursos Nacionales de Actualización.

Para Docentes del Nivel de Educación Primaria:

" La Enseñanza de las Matemáticas en la Escuela Primaria "

---

<sup>20</sup> Ibidem, p. 33 - 35.

**Para Docentes del Nivel de Educación Secundaria:**

**" La Enseñanza de las Matemáticas en la Escuela Secundaria "**

**" La Enseñanza del Español en la Escuela Secundaria "**

**" La Enseñanza de la Biología en la Escuela Secundaria "**

**" La Enseñanza de la Geografía en la Escuela Secundaria "**

**" La Enseñanza del Inglés en la Escuela Secundaria "**

**" La Enseñanza de la Química en la Escuela Secundaria "**

A los docentes del Nivel de Educación Preescolar posteriormente se les brindará una oferta educativa similar. Considerando lo anterior el Departamento de Actualización del Maestro ha propiciado que los talleres de estudio que se han ofrecido a la fecha, se realicen en estos espacios con la finalidad de que las educadoras hagan uso de los materiales y equipos con que cuentan los Centros de Maestros en apoyo a su actualización.

Ante todas las alternativas anteriormente mencionadas respecto a las formas de trabajo colectivo que para la actualización docente se plantean, vale la pena tomar en consideración, cuáles son los aspectos que este documento trata de resaltar, pero sobre todo cuál es el sentido práctico que se pretende alcanzar con estas acciones las que tienen como propósito mejorar la calidad de la educación en nuestro país:

a) Los maestros, conforme nos demos la oportunidad de reflexionar en grupo sobre nuestra experiencia, podremos sistematizarla para conocer los principales aprendizajes que hemos adquirido, así como aquellos que nos hacen falta para mejorar nuestro trabajo.

b) Los maestros no podemos trabajar solos en la búsqueda de soluciones a los distintos problemas que afectan nuestro trabajo. A medida que vamos formando equipos dentro y fuera de la escuela con otros maestros, podemos intercambiar conocimientos, experiencias y encontrar juntos nuevas respuestas a las preguntas que han surgido en la práctica.

c) El trabajo docente continuamente nos demanda la capacidad de adaptar, cambiar, reelaborar contenidos y actividades para responder a las necesidades del grupo, por lo cual nos resulta muy útil desarrollar al máximo nuestras capacidades de creatividad y de comunicación. ( <sup>21</sup> )

En la medida en que cada docente encuentre un significado real y profundo en el trabajo que desempeña, dedicándose con mayor satisfacción y entrega personal a sus propósitos profesionales verá reflejado su esfuerzo en la calidad de los productos educativos que obtenga. Al considerar que el fin último de la actividad docente es lograr el éxito de los educandos en su paso por la escuela, es preciso entonces valorar en que medida la experiencia de los alumnos con cada maestro repercute en el alcance del éxito en mención. Por esta razón resulta imprescindible la participación activa de los maestros en grupos de estudio que les permitan vivenciar la práctica educativa desde su propia perspectiva y la de otros compañeros.

---

<sup>21</sup> Fierro, Cecilia y Otros.- **Más Allá del Salón de Clases**, Centro de Estudios Educativos, México, D.F. 1989, p. 9 - 10.

## **CAPITULO III**

### **MARCO LEGAL**

El desarrollo de este capítulo fundamenta la legalidad en la que se enmarcan los propósitos educativos que con respecto al rubro de actualización docente se desprenden de los documentos rectores que norman y regulan las acciones que se implementan en apoyo a los docentes de Educación Básica en servicio.

Apartados que se desprenden del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica que enfatizan la Actuación del Maestro.

El capítulo VI del documento en mención se refiere a la revaloración de la función magisterial, considera al maestro como: " El protagonista de la transformación educativa en México, quien transmite los conocimientos. Es él quien mejor conoce las virtudes y debilidades del sistema educativo, sin su compromiso decidido, cualquier intento de reforma se vería frustrado ". ( <sup>22</sup> )

Socialmente la labor del maestro es reconocida y valorada, lo anteriormente señalado implica seguir sosteniendo y actuando con un mayor compromiso ante los

---

<sup>22</sup> Op. Cit.- Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, México, D.F. 1992, p. 17

retos que en materia educativa se presentan. Para lograrlo es preciso modificar ciertos esquemas, estructuras y planear las acciones programadas, para ello, dentro de este mismo capítulo pero bajo el rubro formación del maestro se enuncia:

En virtud de que en los términos de este Acuerdo Nacional todos los establecimientos dedicados a la formación magisterial pasan a ser de jurisdicción estatal, los gobiernos de las entidades federativas asumirán la responsabilidad de integrar un sistema por cada estado, para la formación del maestro. En uso de sus atribuciones en materia de normatividad, el Gobierno Federal expedirá los lineamientos conducentes. De este modo, en cada entidad federativa se establecerá un sistema estatal para la formación del maestro que articule esfuerzos y experiencias en el ámbito de formación inicial, actualización, capacitación y superación e investigación. ( <sup>23</sup> )

En el aspecto de Actualización, Capacitación y Superación de Magisterio en ejercicio se enfatiza: " Es preciso llevar a cabo un esfuerzo especial para motivar al maestro a lograr una actualización permanente y dotarlo de las condiciones adecuadas que requiere su importante actividad." ( <sup>24</sup> )

Contar con el apoyo directo del Gobierno Federal implica reconocer claramente su carácter de área normativa, por lo que la debida coordinación con las Entidades Federativas reflejará directamente considerables logros, para ello, el acuerdo establece: " El Gobierno Federal otorgará los lineamientos, materiales, así como el

---

<sup>23</sup> Ibidem, p. 17

<sup>24</sup> Ibidem, p. 18.

apoyo presupuestal y logístico, para que los gobiernos de los estados emprendan programas emergentes de actualización en sus entidades federativas. " ( 25 )

Para dar respuesta al rubro de actualización, la Secretaría de Educación Pública y Cultura en el Estado, mediante la Dirección de Formación y Desarrollo Docentes ha concretizado estas acciones a través del Departamento de Actualización del Maestro, quien ha coordinado las actividades de trabajo dirigidas al universo de profesores de Educación Básica en la entidad, con el propósito de coadyuvar en la revaloración y redimencionalización de la profesión docente y sus tareas; la cual tiene que llevarse a cabo a partir del papel protagónico de los propios docentes.

En efecto, promover la innovación y las transformaciones necesarias de la práctica docente actual, en el nivel básico, para elevar el desempeño profesional del magisterio, es una tarea que compete principalmente a los docentes.

Posteriormente se han implementado otros programas que promueven también la participación de los profesores en diferentes acciones de actualización. Estas actividades conforman el antecedente que sustenta la constitución actual del Programa Nacional de Actualización permanente. (ProNAP), el cual presenta un panorama completo de las diversas estrategias que vienen a complementar y

---

<sup>25</sup> Ibidem, p. 18.



**fortalecer los propósitos de la actualización.**

**Esta acción nacional tiene un sustento legal, el cual se presenta en el apartado siguiente: con la finalidad de dar a conocer las acciones de este organismo como parte de una nueva estructura al interior de la Secretaría de Educación Pública quien tiene el compromiso de proponer nuevas líneas de acción que revitalicen y renuevan la práctica cotidiana que los maestros de Educación Básica realizan.**

### **3.1 Referentes jurídicos para la constitución del ProNAP**

**Mejorar de manera continua la calidad de la educación básica constituye una tarea ineludible para nuestro país: cada mexicano debe adquirir y consolidar las competencias básicas de lectura, escritura, expresión oral y matemáticas que le permitan seguir aprendiendo de manera permanente. Es igualmente importante que desarrollen una idea clara y científica de los fenómenos naturales y sociales, que conozcan y aprecien la geografía y la historia de México y que se formen éticamente, a la vez que construyen actitudes de aprecio y disfrute de las artes y el ejercicio físico.**

**A la consecución de este objetivo, marcado en el Artículo 3º constitucional, se aplican esfuerzos importantes de naturaleza distinta, entre los que destaca el establecimiento del Programa Nacional para la Actualización Permanente de los Maestros de Educación Básica en Servicio, cuyo objetivo es dar a los profesores que atienden este nivel educativo la oportunidad organizada, sistemática y flexible de renovar y mejorar sus competencias profesionales, de tal manera que estén en condiciones de ofrecer a sus alumnos una enseñanza de mejor calidad.**

**Con la encomienda fundamental de normar y desarrollar el ProNAP fue creada por Acuerdo Secretarial del 4 de junio de 1994, la Unidad de Normatividad y**

**Desarrollo para la Actualización, Capacitación y Superación Profesional de Maestros (UNyDACT), adscrita a la Subsecretaría de Educación Básica y Normal. ( <sup>26</sup> )**

La UNyDACT como área normativa implementa las acciones de actualización tendientes a movilizar de manera efectiva las estructuras educativas con que cuenta cada entidad a fin de proponer a los docentes de educación básica, alternativas de atención mediante análisis de los nuevos materiales de apoyo a la labor docente, sesiones colectivas de estudio traducidos en talleres generales de actualización, cursos nacionales de actualización, así como su participación directa en la instalación de Centros de Maestros con una amplia gama de materiales y equipos que tienen la intención de fortalecer las concepciones, manejos y posibilidades didácticas de los docentes en la entidad.

La Unidad de Normatividad trabaja directa y corresponsablemente con la Instancia Estatal de Actualización. En nuestra entidad el Departamento de Actualización del Maestro es el área operativa que tiene la obligación de hacer realidad práctica las acciones que derive el Programa Nacional de Actualización Permanente (ProNAP).

---

<sup>26</sup> Op. Cit.- **Lineamientos Generales para el Establecimiento y Operación de ProNAP en las Entidades Federativas**, México, D.F. 1996, p. 7 - 8.

### **3.2 El Programa Nacional de Actualización Permanente para Maestros de Educación Básica en Servicio.**

La implementación de este programa nacional corresponde directamente a cada entidad, por lo que es necesario para operar cada una de sus líneas de trabajo el; diseño, organización, operación y evaluación de las acciones en lo concerniente a: cursos nacionales de actualización, cursos estatales, talleres generales y talleres estatales.

Considerando que a nivel nacional las realidades, contextos y problemáticas son variadas y con diferentes niveles, la característica en particular de este programa es que sin duda alguna presenta diversas opciones de atención a docentes por lo que no centra los procesos de actualización en actividades y/o modalidades con el mismo carácter para todos los maestros del país, por lo que se plantea lo siguiente:

El ProNAP parte de reconocer la diversidad de situaciones de los profesores de educación básica en servicio, de sus condiciones y necesidades de trabajo; así como de las demandas diferentes que en la búsqueda del logro de la equidad educativa cada estado, región o localidad plantea en materia de exigencias profesionales a sus maestros.

El carácter permanente del ProNAP obliga a fijar metas con temporalidad distinta. Su primera etapa tiene una finalidad práctica y precisa que los profesores:

- Dominen los contenidos de las asignaturas que imparten.
- Profundicen en el conocimiento de los enfoques pedagógicos de los planes y programas de estudio y de los recursos educativos a su alcance
- Que sean capaces de traducir esos enfoques en actividades de enseñanza

para que los alumnos logren el nivel y la profundidad de conocimientos deseados. ( <sup>27</sup> )

Por consiguiente, para que los docentes logren el fortalecimiento profesional requerido, es preciso que las autoridades educativas otorguen las facilidades y oportunidades necesarias para coadyuvar a mejorar la calidad de sus desempeños. Para lo cual existe la suficiente libertad para que la entidad adecue y/o proponga otras alternativas de trabajo de acuerdo a las condiciones existentes que se traduzca en ofertas de calidad para el 100% de los docentes en servicio.

El ProNAP forma parte como ya se ha señalado del Sistema Nacional de Formación, Actualización, Capacitación y Superación Profesional para Maestros de Educación Básica que de acuerdo con la Ley General de Educación en su artículo 12, fracción VI, corresponde a la SEP regular. La propia Ley indica en el artículo 13, fracción IV que toca a la autoridad educativa local "Prestar los servicios de formación, actualización, capacitación y superación profesional para los maestros de educación básica, de conformidad con las disposiciones generales que la secretaría determine".  
(<sup>28</sup> )

Ante esta situación el programa el desarrollo educativo 1995-2000 enfatiza que:

El sistema nacional no será una estructura administrativa centralizadora, que tienda a anular los principios del federalismo educativo será un conjunto de instituciones y servicios articulados y coherentes que operarán bajo la dirección de las autoridades educativas estatales y con un alto grado de

---

<sup>27</sup> Ibidem, p. 11.

<sup>28</sup> Ibidem, p. 9.

**adaptabilidad a las necesidades y condiciones locales. ( <sup>29</sup> )**

**Sin duda alguna que la directriz nacional marca la pauta para que en materia de educación se avance hacia logros significativos. Sin embargo, bajo esa línea normativa a la entidad se le otorga la suficiente libertad para que se realice el trabajo académico en cualquier magnitud que se considere pertinente, con la finalidad de implementar diversas estrategias de actualización que brinden a los docentes nuevas perspectivas y logros profesionales.**

---

<sup>29</sup> Secretaría de Educación Pública.- **Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000**, México, D.F. 1996, p. 58.

## **CONCLUSIONES**

La necesidad de concebir la tarea educativa desde una nueva perspectiva requiere de replantear el concepto tradicional de la función del docente, situación que obliga por consiguiente valorar y proyectar prácticas educativas frescas y novedosas lo que necesariamente tendrá que ser por la vía de la actualización.

El aspecto medular de la actualización del maestro es la búsqueda que el propio docente debe hacer para confrontar sus conocimientos y su práctica con sus metas y con las experiencias de conocimiento de los otros.

En este sentido, es necesario propiciar las condiciones adecuadas para motivar al personal docente hacia la búsqueda de la actualización permanente, al proponer alternativas de trabajo variadas para realizarse en horario extra clase por personas dedicadas a una tarea común, con responsabilidades, propósitos y compromisos mutuos que al aportar sus diferentes experiencias educativas, reflexionen, valoren y propongan soluciones a la problemática que se susciten en sus aulas escolares.

Como adultos y como profesionistas, los maestros tienen un cúmulo de experiencias y de conocimientos que pueden compartir con otros colegas. No se

someten a la imposición de nuevos aprendizajes si estos no tienen un sentido y un significado en su vida personal y profesional; asimismo, son capaces de construir nuevos conocimientos a partir de la integración de aprendizajes significativos a sus experiencias pasadas.

Por ello, la particularidad de los talleres de estudio incide en dar especial relevancia a la práctica como experiencia de trabajo concreto para luego ser fortalecida por las concepciones teóricas que correspondan; logrando contrastaciones relevantes entre la práctica y la teoría. Los talleres ofrecidos a los docentes de este nivel intentan cumplir con este propósito, es decir abrir espacios con ambientes educativos propicios para la reflexión, contrastación y construcción de nuevas alternativas pedagógicas que resuelvan problemáticas comunes.

Por esta razón se afirma que, el mejor maestro de un maestro es otro maestro, por lo cual resulta más productivo propiciar un intercambio de conocimientos y aprendizajes entre ellos, que someterlos a un proceso de aprendizaje teórico o técnico, descuidando el conocimiento que les ha dado la experiencia.

Se ha tratado también, apoyar este gran esfuerzo emprendido por los docentes con materiales apropiados; utilización de videos cassettes, cuadernillos de

trabajo, guías de estudio materiales de apoyo como son: papel ledger, marcadores, cintas, resistol entre otros. En este aspecto el apoyo de las autoridades educativas estatales ha resultado valiosa.

La implementación de técnicas dinamizadoras por quienes coordinan las sesiones de trabajo, constituyen otro elemento valioso para el trabajo colegiado pues su oportuna utilización puede fortalecer la reflexión o sensibilización de una temática de trabajo específica.

Los grupos de trabajo por lo regular se constituyen por los integrantes de las zonas escolares con las siguientes características: docentes con diferentes grados de preparación, diferentes años en servicio, de centros de trabajo con características variadas, con motivaciones, metas y experiencias personales distintas, hacen particular a cada grupo de trabajo.

Por lo tanto, diseñar trabajos dirigidos a personas adultas, supone una serie de situaciones que son punto de atención importantes como; proponer actividades que despierten el interés, que estimulen la participación dinámica y sobre todo que sea el punto de partida para el inicio de un despliegue posterior de iniciativas y creaciones por parte de los docentes, implica por lo tanto conocer de antemano las diversas situaciones laborales que prevalecen, contextos de trabajo, problemática



**común, considerar opiniones y propuestas vertidas por los docentes así como de las autoridades educativas entre otras.**

**Por lo anteriormente expresado es necesario tomar en consideración las manifestaciones del adulto como profesionista y además como profesionista docente para la conformación y desarrollo de los procesos de actualización.**

## BIBLIOGRAFIA

### LIBROS

- ALANIS Huerta, Antonio.- Formación de formadores para el Desarrollo de la Investigación y la Docencia, Edit. Trillas, México, D.F. 1993, 104 pp.
- DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACION.- Edit. Aula Santillana, México D.F. 1996, 1431 pp.
- FIERRO, Cecilia y Otros.- Más Allá del Salón de Clases. Centro de Estudios Educativos, México, D.F. 1989, 191 pp.
- GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.- Equipos de Trabajo, Edit. Dirección General de Desarrollo Social, Chihuahua, Chihuahua, México 1992, 196 pp.
- NERICI G., Imides.- Metodología de la Enseñanza, Edit. Kapelusz, Mexicana, México 1, D.F. 1990, 415 pp.

### DOCUMENTOS OFICIALES

- SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA.- Acuerdo para la Modernización de la Educación Básica, México 1992, 25 pp.
- \_\_\_\_\_, Apuntes sobre el Desarrollo Infantil, México, D.F. 1985. 33 pp.
- \_\_\_\_\_, Artículo 3ro. Constitucional y Ley General de Educación, México D.F. 1993, 94 pp.
- \_\_\_\_\_, Subsecretaría de Educación Básica y Normal, Lineamientos Generales para el Establecimiento y Operación del ProNAP en las Entidades Federativas, México, D.F. 1996, 45 pp.

\_\_\_\_\_, Programa de Desarrollo Educativo 1995 - 2000, México D.F. 1996,  
172 pp.

## FOLLETOS

INFORME DE INVESTIGACION, El impacto del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica: Un estudio en los planteles escolares de Educación Preescolar, Primaria y Secundaria de Sinaloa, Culiacán de Rosales, Sin., 1995, 147 pp.

LA ANDRAGOGIA 10 pp.

TEMA.- Concepto de Dinámica de Grupo, 15 pp.

UN ENSAYO ANDRAGOGICO PARA FORMADORES DE DOCENTES, 15 pp.